Die planmäßige Lehrlingserziehung in der Industrie und die Gewerkschaften.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

Hohen Philosophischen Fakultät

der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Diplomvolkswirt Albert Kopsch
aus Coburg.

Marburg 1928.

Druck: A. Roßteutscher, Coburg.

Als Dissertation angenommen am 4. Juli 1928.

Berichterstatter: Herr Geh. Reg.-Rat Professor Dr. Troeltsch.

Tag der mündlichen Prüfung: 4. Juli 1928.

Gedruckt mit Genehmigung der Fakultät.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Vorwort.

Die vorliegende Abhandlung will als ein bescheidener Beitrag zur Klärung eines ganz allgemeinen Zeitproblems verstanden sein. Dieses allgemeine Problem liegt darin, daß die von der Wirtschaft ausgehenden Forderungen die übrigen Lebensgebiete der Gesellschaft immer weiter einengen und zum Teil sogar in einen offenen Gegensatz zu ihnen treten. Indem sich die folgenden Ausführungen mit der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie und den Gewerkschaften beschäftigen, greifen sie eine Seite dieses Problems heraus, die in Anbetracht der in Aussicht stehenden gesetzlichen Neuregelung der gesamten Berufsausbildung allgemeines Interesse verdienen.

Die Abhandlung wurde bereits Mitte März abgeschlossen, so daß die Verhältnisse und Veröffentlichungen nach diesem Zeitpunkt keine Berücksichtigung finden konnten. Allerdings war es noch möglich, die statistischen Angaben im Tätigkeitsbericht des Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung von Düsseldorf für die Zeit vom 16. März 1927 bis 31. März 1928 zu verwerten.

An dieser Stelle danke ich ganz besonders meinem hochverehrten Lehrer, Herrn Geheimen Regierungsrat Professor Dr. Walter Troeltsch, für die wertvollen und mannigfaltigen Anregungen, die er mir im Laufe meiner Arbeit gab. Auch allen denen, die es mir ermöglichten, mich über den Gegenstand meiner Arbeit entsprechend zu orientieren, sei hiermit Dank gezollt. Im besonderen Maße gilt dies für das Deutsche Institut für technische Arbeitsschulung in Düsseldorf. Durch das freundliche Entgegenkommen der Institutsleitung war es mir zu Anfang des Jahres 1928 vergönnt, acht Tage lang in Düsseldorf und Gelsenkirchen persönlich Eindrücke von der Arbeit des „Dinta“ zu sammeln. Diese Tage waren für mich, der ich anfangs der Arbeit des Instituts sehr zweifelnd gegenüberstand, äußerst wertvoll und haben meine persönliche Stellungnahme, die sich bis dahin nur auf theoretische Studien gründete, maßgebend beeinflußt.

Marburg, im Mai 1928.

Albert Kopsch.

Inhaltsübersicht.

Seite

Einleitung 9

Überblick über die rechtlichen Grundlagen des industriellen Lehrlingswesens 12

Die Wandlung in der Einstellung der Industrie zum Lehrlingswesen . 18

Die eigentümlichen Ausprägungen der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie und die Stellung der Gewerkschaften zu ihnen . 33

1. Die praktische Ausbildung mit Hilfe von Lehrwerkstätten . 33

2. Die Beurteilung der Lehrwerkstätten durch die Gewerkschaften 40

3. Die theoretische Unterweisung in besonderen Werkschulen . 45

4. Die Beurteilung der Werkschulen durch die Gewerkschaften . 50

5. Die besonderen der Arbeitserziehung dienenden Maßnahmen 53

6. Die Beurteilung der Arbeitserziehung durch die Gewerkschaften . 67

7. Zusammenfassung 74

Die Grundlagen der gewerkschaftlichen Stellungnahme 75

Abschließende Beurteilung und Ausblick 89

Literaturverzeichnis.

Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen. Veranlaßt und herausgegeben vom Deutschen Ausschuß für technisches Schulwesen. 1912 bis 1927.

Arbeitskunde. Grundlagen, Bedingungen und Ziele der wirtschaftlichen Arbeit. Herausgeg. von Joh. Riedel. Leipzig und Berlin 1925.

C. R. Arnhold, Der Betriebsingenieur als Menschenführer. Sonderdruck aus den Monatsblättern des Berliner Bezirksvereins deutscher Ingenieure 1927 Heft 5.

C. R. Arnhold, Heranbildung eines hochwertigen Nachwuchses von Facharbeitern in der Eisenindustrie. 2. Aufl. Düsseldorf 1926.

Friedrich Bernet, Lehrlingsausbildung und Lehrlingsfürsorge in einigen Großbetrieben der schweizerischen Metall- und Maschinenindustrie. Diss. Zürich 1923.

Berufsberatung, Berufsauslese, Berufsausbildung. Herausgeg. von der Reichsarbeitsverwaltung. Berlin 1925.

Th. Brauer, Gewerkschaft und Volkswirtschaft. Jena 1912.

Th. Brauer, Krisis der Gewerkschaften. 2. Aufl. Jena 1924.

Th. Brauer, Lohnpolitik in der Nachkriegszeit. Jena 1922.

Goetz Briefs, Das gewerbliche Proletariat. Grundriß der Sozialökonomik IX. Abt. I. Teil, Tübingen 1926.

Goetz Briefs, Art. Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik. Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Aufl. 1925.

Theodor Cassau, Die Gewerkschaftsbewegung. Ihre Soziologie und ihr Kampf. Halberstadt 1925.

Deutsches Institut für technische Arbeitsschulung Dinta Düsseldorf. Werbeschrift.

Die christlichen Gewerkschaften. Herausgeg. vom Generalsekretariat des Gesamtverbandes der christlichen Gewerkschaften. Cöln 1919.

Fritz Fricke, Sie suchen die Seele! Die neue psychologische Arbeiterpolitik der Unternehmer. Sonderdruck aus Heft 3, Jahrg. 1926, der Vierteljahrshefte der Berliner Gewerkschaftsschule.

Johann Giesberts, „Dinta und Lehrwerkstätten der Unternehmer". Die Gefährdung der Gewerkschaftsbewegung und Gewerkschaftsjugend durch Bildungseinrichtungen der Unternehmer. Essen 1927.

Anton Graff, Der Lehrling in der Industriearbeit. M.-Gladbach 1925.

Fritz Gumpert, Die Bildungsbestrebungen der freien Gewerkschaften. Jena 1923.

Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen. Herausgeg. von A. Kühne. Leipzig 1923.

Ernst Horneffer, Der Ingenieur als Erzieher. Essen 1926.

Bernhard Jauch, Das gewerbliche Lehrlingswesen in Deutschland. Diss. Freiburg i. Br. 1911.

Otto Kammerer, Über den Einfluß des technischen Fortschritts auf die Produktivität. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. 132. Bd. Leipzig 1910.

2. Konferenz zur Besprechung von Fragen der gewerkschaftlichen Jugend-

arbeit. Abgehalten am 17. und 18. Juni 1922 in Leipzig. Berlin 1922.
3. Konferenz zur Besprechung von Fragen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Abgehalten am 6. und 7. Aug. 1925 in Hamburg. Berlin 1925.
Otto Lipmann, Grundriß der Arbeitswissenschaft und Ergebnisse der arbeitswissenschaftlichen Statistik. Jena 1926.
Rosa Luxemburg, Massenstreik. Partei und Gewerkschaften. Leipzig 1919.
Robert Michels, Psychologie der antikapitalistischen Massenbewegungen. Grundriß der Sozialökonomik. IX. Abt. I. Teil. Tübingen 1926.
Julius Mühlenfeld, Zur ökonomischen Theorie der Gewerkschaft. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. 52. Bd. Tübingen 1924.
Hermann Müller, Karl Marx und die Gewerkschaften. Berlin 1918.
W. Müller, Soziale und technische Wirtschaftsführung in Amerika. Berlin 1926.
Siegfried Nestriepke, Die Gewerkschaftsbewegung. Stuttgart 1921.
Niederschrift der Verhandlungen des 10. Kongresses der christlichen Gewerkschaften Deutschlands in Essen. Köln 1920.
Niederschrift der Verhandlungen des 11. Kongresses der christlichen Gewerkschaften Deutschlands in Dortmund. Berlin-Wilmersdorf 1926.
Alphons Nobel, Die Gewerkschaften. Die deutsche Wirtschaft und ihre Führer. 2. Band. Gotha 1925.
Paul Osthold, Der Kampf um die Seele unseres Arbeiters. Düsseldorf 1925.
Paul Osthold, Der Mensch im Betrieb. Das Alters- und Invalidenwerk der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. Abt. Schalke. 2. Aufl. Düsseldorf 1926.
August Pieper, Kapitalismus und Sozialismus als seelisches Problem. 2. Aufl. M.-Gladbach 1925.
August Pieper, Von der Arbeiterbewegung zum Arbeiterstand. M.-Gladbach 1920.
Protokoll der Verhandlungen des 10. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands. Abgehalten zu Nürnberg vom 30. Juni bis 5. Juli 1919. Berlin 1919.
Protokoll der Verhandlungen des 11. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands. Leipzig 1922. Berlin 1922.
Protokoll der Verhandlungen des 12. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands. Abgehalten in Breslau vom 31. August bis 4. September 1925. Berlin 1925.
Reden aus Anlaß der Indienstnahme des Dintahauses zu Düsseldorf am 30. Mai 1926 mit einem Geleitwort von Oswald Spengler.
Jakob Reindl, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung. Altenburg 1922.
Franz Röhr, Grundlagen und Ziele des gewerkschaftlichen Bildungswesens. Berlin-Wilmersdorf 1926.
Paul Scheven, Die Lehrwerkstätte. Tübingen 1894.
E. Schindler, Art. Lehrlingswesen. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 4. Aufl. 1925.
Schriften der Gesellschaft für Soziale Reform, 34.—40. Heft: Die jugendlichen Arbeiter in Deutschland. Jena 1910/1912. 70.—73. Heft: Die Berufserziehung des Arbeiters. Jena 1920/1921.
Werner Sombart, Die Idee des Klassenkampfes. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. 170. Band. München und Leipzig 1925.
Tätigkeitsberichte des Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung in Düsseldorf.
Gertrud Tollkühn, Die planmäßige Ausbildung des gewerblichen Fabriklehrlings in den metall- und holzverarbeitenden Industrien. Jena 1926.
Adolf Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. 2. Aufl. Tübingen 1920.

Karl Zwing, Soziologie der Gewerkschaftsbewegung. Erster Teil: Gewerkschaften und Wirtschaft. Jena 1925.

Ferner Zeitungen und Zeitschriften, insbesondere
Der Arbeitgeber.
Deutsche Arbeit.
Die Arbeit.
Gewerkschaftsarchiv.
Gewerkschaftszeitung.
Reichsarbeitsblatt.
Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt.
Technische Erziehung.
Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41556026_0078

Einleitung.

Produktion ist auf die Dauer nur möglich auf der Grundlage der Rentabilität, das heißt bei einem Ertrag, der den Aufwendungen, die nötig waren, mindestens gleichkommt. Diese Tatsache drängte sich mit der Entwicklung der kapitalistischen Wirtschaft bis zu ihrer heutigen Struktur immer unnachsichtiger in den Vordergrund. Der Wettbewerb der Völker führte zur Ausnützung aller Wirtschaftskräfte, eine Erscheinung, die am augenfälligsten in der technisch-organisatorischen Ausgestaltung des industriellen Betriebes zutage trat. Erst in den letzten Jahrzehnten wurde daneben auch der Umstand, daß trotz der weitgehenden Mechanisierung die menschliche Arbeitskraft für die industrielle Produktion noch immer eine große Bedeutung hat, gebührend berücksichtigt und versucht, durch vernunftgemäße Einrichtungen und Veranstaltungen die menschliche Arbeitsleistung zu steigern.

Von ausschlaggebender Bedeutung für den Grad der Arbeitsleistung sind vor allem auch die Fertigkeiten und psychischen Einstellungen, mit denen der Arbeiter seiner Tätigkeit gegenübertritt. Nach dieser Richtung hin günstige Vorbedingungen für Menge und Güte der Arbeitsleistung zu schaffen, ist Aufgabe der Berufsschulung und hier wiederum vornehmlich der Lehrlingserziehung. In immer steigendem Maße hat die Industrie in den letzten Jahrzehnten der möglichst zweckdienlichen Lehrlingserziehung ihre Aufmerksamkeit zugewandt, so daß heute in vielen Industriezweigen von einer planmäßigen, das heißt einer einheitlichen, unter Zugrundelegung rationeller Gesichtspunkte aufgebauten Lehrlingserziehung gesprochen werden kann.

Die Lehrlingserziehung in der Industrie dient den Zwecken der Wirtschaft. Sie macht es sich zur Aufgabe, die Arbeitskräfte, die in die Produktion eintreten wollen, unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten auf ihre künftige Tätigkeit vorzubereiten. Dabei erschöpft sich die Schulung der Lehrlinge — sofern sie Lehrlings*erziehung* ist — keineswegs in der Vermittlung ganz bestimmter technischer Fertigkeiten; deren Wert für die Produktion ist ja entscheidend davon abhängig, wie sie später von den Lehrlingen ausgenützt werden. Daher sucht die Lehrlingserziehung darüber hinaus die innere Verbundenheit des künftigen Arbeiters mit seiner Tätigkeit zu erzielen, um die Vorbedingungen für das Aufkommen von Arbeitsfreude und Arbeitswillen zu schaffen. Sie muß dabei

bis zum Persönlichsten vordringen, um die auf anderem Wege nicht erfaßbaren Elemente der Leistungssteigerung in den Dienst der industriellen Produktion zu stellen. Das unterscheidet sie wesentlich von den übrigen Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsleistung. Obgleich Veränderungen der technisch-organisatorischen Ausgestaltung des Betriebes auch nicht ohne Wirkung auf das Innere des Arbeiters bleiben, ändert doch keine von ihnen in solchem Maße den Gedanken- und Lebensinhalt der betreffenden Person wie die Lehrlingserziehung, die sich die Aufgabe stellt, selbst die persönlichsten Werte des jungen Menschen für den Dienst in der Produktion zu bilden.

Die Lehrlingserziehung in der Industrie als Erziehung unter rein wirtschaftlicher Zielsetzung, das heißt unter alleiniger Berücksichtigung der Erfordernisse der industriellen Produktion, wird mit dem Augenblick problematisch, wo die Wirtschaft nur als eine neben anderen gesellschaftlichen Lebensäußerungen betrachtet wird und damit neben die wirtschaftlichen Ziele noch gleichwertige andere, etwa kulturell oder ethisch begründete treten. Es erhebt sich dann das Problem, inwieweit sich die einzelnen Gesellschaftsziele ohne gegenseitige Beeinträchtigung nebeneinander verwirklichen lassen, und weiterhin, wie die einzelnen Zielsetzungen bei einem sich etwa ergebenden Konflikt gegeneinander abzuwägen sind.

Die Verteidigung und Durchsetzung außerwirtschaftlicher Gesichtspunkte gegenüber den Ansprüchen der Wirtschaft auf die Persönlichkeit der Arbeitskräfte haben neben öffentlich-rechtlichen und kirchlichen Institutionen die Gewerkschaften übernommen. Sie betrachten sich als gesellschaftliche Organisationen, die unter anderem auch die Aufgabe haben, den Lebensbereich der in ihnen zusammengeschlossenen Arbeiterschaft gegenüber Wirtschaft und Allgemeinheit zu sichern.[1]) Damit gewinnt die Stellungnahme der Gewerkschaften zur planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie eine besondere Bedeutung.

Die Gewerkschaften sind weltanschaulich gebunden. Einflüsse, „die aus einer weltanschaulichen und ethischen Norm herrühren, welche bewußt der Gewerkschaftsbildung zugrunde gelegt werden und bewußt zu ihrer Leitlinie erhoben werden," treten gerade in Deutschland ausgeprägt in die Erscheinung.[2]) Die Arbeitnehmerverbände sind hier nicht nur darauf bedacht, die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu bessern. Letzten Endes begründen sie viel-

---

[1]) Vgl. z. B. Theodor Cassau, der die Gewerkschaften als „die gegebenen Kulturträger der Arbeiterschaft" bezeichnet. (Die Gewerkschaftsbewegung. Ihre Soziologie und ihr Kampf. S. 144.)

[2]) Goetz Briefs, Art. Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik. H. d. St. 4. Aufl. Bd. 4, S. 1119.

mehr auch diese am sinnfälligsten zutage tretende Betätigung damit, daß sie ihren Mitgliedern Kulturgüter vermitteln wollen, die ihnen unter den herrschenden Verhältnissen nicht zugänglich sind. Von den freien Gewerkschaften geschieht dies unter dem Gesichtspunkt, daß die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen den „Lebens- und Kulturwillen der Arbeiterschaft" fördert und ihn „zu einer treibenden Kraft der wirtschaftlichen Entwicklung" in der Richtung auf die Gemeinwirtschaft werden läßt.[1]) Die christlichen Gewerkschaften betonen dagegen die klassenmäßige Gliederung der Gesellschaft nicht in dem Maße wie die freien und versuchen, auf dem Boden des Christentums die gleichberechtigte Eingliederung des Arbeiterstandes in das gegenwärtige Wirtschaftssystem zu vollziehen. Der Sinn des Lebens ist ihnen grundsätzlich ein religiöser. Die Wirtschaft ist demgegenüber nach ihrer Ansicht „immer wieder bereit, höhere Güter zur Gewinnung wirtschaftlicher zu opfern, bereit, den Menschen mit seinen höheren Zielen für wirtschaftliche Dinge preiszugeben, den Menschen als Mittel für wirtschaftliche Ziele zu erniedrigen." [2])

Wirtschaft und Gewerkschaften gehen also an den Arbeiter von vornherein mit völlig verschiedener Einstellung heran. Die Wirtschaft betrachtet den Arbeiter notwendig als den Träger von Arbeitskraft. Sie stellt ihn unter wirtschaftlichen Zweckmäßigkeitsgründen in den Produktionsverlauf ein, nämlich unter dem Gesichtspunkt der Erzielung eines möglichst hohen Produktionsertrags. Die Gewerkschaften sehen in dem Arbeiter dagegen in erster Linie, wenn auch unter einem ganz bestimmten Gesichtswinkel, das Gesellschaftsmitglied. Forderungen der Wirtschaft, die den Lebenskreis ihrer Mitglieder berühren, erkennen sie daher nur mehr oder weniger bedingt an. Sie machen es sich vielmehr gerade zur Aufgabe, die Durchsetzung gesellschaftlich orientierter Forderungen gegenüber der Wirtschaft zu erzwingen.

In der gewerkschaftlichen Stellungnahme zur planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie kommen diese grundsätzlichen Tatsachen deutlich zum Ausdruck. Unter diesem Gesichtspunkt erhebt sich die Frage, inwieweit die Gewerkschaften — wenn auch aus anderen Gründen als die Unternehmer — die planmäßige Lehr-

[1]) Vgl. Lothar Erdmann, Zum Problem der Arbeitsgemeinschaft. Die Arbeit 1926, Heft 6, S. 642 ff. — Ferner Karl Zwing, Soziologie der Gewerkschaftsbewegung. S. 161: „Nur ein möglichst guter Lebensstandard in jetziger kapitalistischer Ordnung erzeugt . . . erst die hoffnungs- und zukunftsfreudigen Kämpferheere für ein wirkliches Menschentum in erstrebter Zukunftsordnung."

[2]) Heinrich Imbusch in seinem Referat auf dem 11. Kongreß der christlichen Gewerkschaften Deutschlands 1926 in Dortmund. Verhandlungsprotokoll S. 258.

lingserziehung in der Industrie billigen, inwieweit sie eine Umgestaltung der zutage getretenen eigentümlichen Ausprägungen erstreben und inwieweit ihre Forderungen Anerkennung verdienen.

Der Untersuchung des Problems geht zweckmäßig eine gedrängte Übersicht der augenblicklichen rechtlichen Ausgestaltung des industriellen Lehrlingswesens voraus. Sie soll einen Einblick gewähren, auf welcher rechtlichen Grundlage sich die industriellen Bestrebungen zur planmäßigen Ausbildung von Arbeitskräften entwickelt haben. Für die dann folgende Darstellung des industriellen Lehrlingswesens werden am besten drei Teile unterschieden, nämlich die praktische Ausbildung, die theoretische Unterweisung und schließlich der noch übrig bleibende Bereich, der der planmäßigen Erziehung zur Arbeitswilligkeit und Berufsfreude dient. Dieser letzte Teil soll unter dem Begriff „Arbeitserziehung" zusammengefaßt werden. Die Aufzeichnung der gewerkschaftlichen Stellungnahme wird sich an die gedrängte Darstellung der einzelnen Teile anschließen und sich auf die Gruppen der freien und christlichen Gewerkschaften beschränken. Im Anschluß daran soll schließlich die gewerkschaftliche Stellungnahme, soweit sie Gegensätze und Forderungen in die Erscheinung treten ließ, einer Würdigung unterzogen werden.

Überblick über die rechtlichen Grundlagen des industriellen Lehrlingswesens.

Das Lehrlingswesen der verschiedenen Wirtschaftszweige entbehrt einer allgemeinen einheitlichen und ausreichenden Regelung. Für die Rechtsverhältnisse des kaufmännischen und gewerblichen Lehrlings sind allerdings teilweise Sonderbestimmungen vorhanden in den §§ 76 ff. HGB. und den §§ 126 ff. GO. Auch sie weisen aber große Lücken auf. Für die übrigen Lehrverhältnisse, wie zum Beispiel in der Landwirtschaft und Hauswirtschaft, gibt es überhaupt keine besonderen Bestimmungen. Hier greifen die Vorschriften über den Arbeitsvertrag des Bürgerlichen Gesetzbuches Platz.

Für das industrielle Lehrlingswesen kommen die Bestimmungen der Gewerbeordnung in Betracht. Der Abschnitt, der sich mit den Lehrlingsverhältnissen in Gewerbebetrieben befaßt, ist eingeteilt in A. Allgemeine Bestimmungen und B. Besondere Bestimmungen für Handwerker. Demnach gelten für das industrielle Lehrlingswesen, abgesehen von den allgemeinen Grundsätzen der Gewerbeordnung, nur die unter A. aufgeführten allgemeinen Bestimmungen, die sich über die §§ 126 bis 128 erstrecken.

Grundsätzlich fließt das Recht der Lehrlingshaltung nach der Gewerbeordnung aus der Befugnis zum selbständigen Betrieb eines stehenden Gewerbes. § 41 GO. leitet entsprechend dem Grundsatz der Gewerbefreiheit aus einer solchen Befugnis das Recht her, in beliebiger Zahl Lehrlinge anzunehmen, allerdings nur, soweit andere Vorschriften der Gewerbeordnung nicht entgegenstehen. Als solche einschränkenden Vorschriften kommen für das industrielle Lehrlingswesen vornehmlich die erwähnten §§ 126 bis 128 in Frage.

Die Befugnis zum Halten und zur Anleitung von Lehrlingen wird hier insofern beschränkt, als sie solchen Personen nicht zusteht, denen die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt sind (§ 126), und solchen Personen genommen werden kann, „welche sich wiederholt grober Pflichtverletzung gegen die ihnen anvertrauten Lehrlinge schuldig gemacht haben, oder gegen welche Tatsachen vorliegen, die sie in sittlicher Beziehung zum Halten oder zur Anleitung von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen“ oder „welche wegen geistiger oder körperlicher Gebrechen zur sachgemäßen Anleitung eines Lehrlings nicht geeignet sind.“ (§ 126a.)

Weiterhin ist eine Beschränkung der Befugnis durch Behörden möglich. So kann die Reichsregierung für einzelne Gewerbezweige Vorschriften darüber erlassen, wieviel Lehrlinge höchstens in bestimmten Betrieben gehalten werden dürfen. Auch kann die untere Verwaltungsbehörde von einem Lehrherrn die Entlassung eines Teiles seiner Lehrlinge fordern und ihm die Annahme von Lehrlingen über eine bestimmte Zahl hinaus untersagen, „wenn der Lehrherr eine im Mißverhältnis zu dem Umfang oder der Art seines Gewerbebetriebes stehende Zahl von Lehrlingen hält und dadurch die Ausbildung der Lehrlinge gefährdet erscheint.“ (§ 128.) Diese Bestimmungen sollen Mittel an die Hand geben, um „Lehrlingszüchterei“ verhindern zu können.

Besonders beachtenswert ist die Tatsache, daß das Recht der Lehrlingshaltung in der Industrie bisher in keiner Weise davon abhängig gemacht ist, ob die Art des Betriebes eine gute Lehrlingsausbildung überhaupt ermöglicht. Auch sind keinerlei Bestimmungen darüber getroffen, daß die mit der Ausbildung betrauten Personen einen Nachweis ihrer beruflichen Fähigkeiten zu erbringen haben. Während die Ausbildung der Handwerkslehrlinge seit der Novelle zur Gewerbeordnung vom 30. Mai 1908 im allgemeinen nur solchen Personen gestattet ist, die das 24. Lebensjahr vollendet und eine Meisterprüfung bestanden haben, ist die Ausbildung von Lehrlingen in der Industrie nicht an ähnliche Voraussetzungen gebunden. Auch ist sie nicht, wie die der Handwerkslehrlinge seit der Novelle zur Gewerbeordnung vom 26. Juli 1897, einer berufsständischen Regelung unterworfen. Die Handelskammern haben

nicht einmal das Recht der Aufsicht über die Lehrlingshaltung der Großindustrie.

Diese Freiheit hat sich in einer Hinsicht sehr nachteilig erwiesen. Das industrielle Lehrlingswesen entbehrt bis heute einer gesetzlichen Grundlage zur Abhaltung einer eigenen Prüfung am Schlusse der Lehrzeit, die der Gesellenprüfung der Handwerkslehre entspricht. Über diesen Mangel hat teilweise die Bestimmung des § 129 Absatz 5 der Gewerbeordnung hinweggeholfen. Hier wird nämlich zugelassen, daß die Zurücklegung der handwerkerlichen Lehre auch in einem dem Gewerbe angehörenden Großbetriebe erfolgen kann. Auf dieser gesetzlichen Grundlage haben sich die Lehrlinge der Industrie zum Teil der Gesellenprüfung des Handwerks unterzogen. Der damit gegebene Zustand ist für die Industrie insofern recht wenig erfreulich, als in diesen Fällen ihre Beteiligung an der Prüfung ihrer Lehrlinge ausgeschlossen ist. Ferner kann eine solche Prüfung nur beschränkt Platz greifen. Auch nimmt sie auf die besonderen Belange des industriellen Betriebs in keiner Weise Rücksicht. Daher fordert die Industrie die gesetzliche Grundlage für ein eigenes Prüfungswesen. Allerdings gibt es auch Stimmen, welche die Zeit für eine solche gesetzliche Regelung noch nicht für gekommen erachten.

Die übrigen für das industrielle Lehrlingswesen geltenden Bestimmungen beschäftigen sich mit Form und Inhalt des Lehrvertrages (§ 126b), den Pflichten des Lehrherrn und Lehrlings (§ 126 und § 127a) und der Beendigung des Lehrvertrages (§§ 127b bis g). Von diesen Bestimmungen interessieren noch besonders die über die Pflichten des Lehrherrn und Lehrlings. „Der Lehrling ist der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen und dem Lehrherrn sowie demjenigen, welcher anstelle des Lehrherrn die Ausbildung zu leiten hat, zur Folgsamkeit und Treue, zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet.“ (§ 127a Abs. 1.) Der Lehrherr übernimmt seinerseits die Pflicht, für eine entsprechende Ausbildung des Lehrlings Sorge zu tragen. (§ 127.) Zu diesem Zweck hat er den Lehrling in allen im Betrieb vorkommenden Arbeiten zu unterweisen. Im Zusammenhang mit der Ausbildung, die der Lehrherr selbst oder ein von ihm ausdrücklich bestimmter Vertreter zu leiten hat, ist der Lehrling zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten und vor Ausschweifungen zu bewahren. Ferner muß dem Lehrling Zeit und Gelegenheit zu seiner Ausbildung und zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und Festtagen gegeben werden. Vor allem hat der Lehrherr den Lehrling auch zum Besuche der Fortbildungs- oder Fachschule anzuhalten und den Schulbesuch zu überwachen.

Über das gewerbliche Fortbildungsschulwesen trifft der § 120 GO. wesentliche Bestimmungen. Danach kann für alle gewerblichen Arbeiter unter 18 Jahren die Pflicht zum Besuch einer Fort-

bildungsschule eingeführt werden, und zwar, soweit die Pflicht nach Landesgesetz nicht bereits besteht, durch statutarische Bestimmungen einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbandes. Ist die Fortbildungsschulpflicht auf einem dieser Wege eingeführt, so sind nur diejenigen davon befreit, „welche eine Innungs- oder andere Fortbildungs- oder Fachschule besuchen, sofern der Unterricht dieser Schule von der höheren Verwaltungsbehörde als ein ausreichender Ersatz des allgemeinen Fortbildungsschulunterrichts anerkannt wird." (§ 120 Abs. 3.) Im einzelnen zeigt das Fortbildungs- und Berufsschulwesen ein überaus mannigfaltiges Bild. Die Ursache liegt in der geschichtlichen Entwicklung, die bisher eine einheitliche gesetzliche Regelung nicht aufkommen ließ.[1])

Die heutige Berufsschule hat zwei Wurzeln. Sie geht in ihren Anfängen teils auf den Sonntagsunterricht des 18. Jahrhunderts, teils auf die viel jüngeren Handwerkerzeichenschulen oder Gewerbeschulen, wie sie damals auch schlechthin genannt wurden, zurück. Die Bedeutung des Sonntagsunterrichts für das Berufsschulwesen besteht darin, daß hier zum ersten Male der Gedanke an eine Schulpflicht aufkam, die über die übliche Dauer der Schulzeit hinausging. Freilich setzte sich der Unterricht noch in keiner Weise das Ziel, berufliche Kenntnisse zu vermitteln. Er beschränkte sich vielmehr darauf, den Unterricht der Volksschule zu wiederholen. Die Handwerkerzeichenschulen, die vornehmlich erst im 19. Jahrhundert aufkamen, waren dagegen in erster Linie darauf abgestellt, der weiteren Berufsausbildung zu dienen. Im Gegensatz zum Sonntagsunterricht ist ihre Ausbreitung weniger landesgesetzlichen Bestimmungen, sondern mehr dem Vorgehen von weitsichtigen Handwerkern und Schulmännern zu verdanken. Die Landesgesetzgebung griff aber auch hier helfend ein. Die Gewerbeordnung von 1869 traf dann die Bestimmung, daß durch Ortsstatut Gesellen, Gehilfen und Lehrlinge, sofern sie das 18. Lebensjahr nicht überschritten haben, zum Besuch der Fortbildungsschule verpflichtet werden können.

In den folgenden siebziger Jahren trat in den einzelnen deutschen Staaten das Bestreben zutage, das Fortbildungsschulwesen durch Landesgesetze einheitlich zu regeln. Es geschah dies entweder, wie in Meiningen (1870) und Gotha (1872), durch besondere Fortbildungsschulgesetze oder dadurch, daß die gesetzliche Regelung des Fortbildungsschulwesens mit der des Volksschulwesens verbunden wurde, wie in Sachsen (1873), Baden, Hessen und Weimar (1874) usw. Die Gesetze führten die Verpflichtung der

---

[1]) Vgl. für das Folgende im einzelnen Hermann v. Seefeld, Die gesetzliche Regelung und Verwaltung des Berufsschulwesens. Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen. S. 91 ff.

Gemeinden zur Errichtung allgemeiner Fortbildungsschulen und die Pflicht zu deren zweijährigem oder dreijährigem Besuch ein. Der Unterricht steckte sich das Ziel, die Kenntnisse der Volksschule zu befestigen und zu erweitern. Für die Entwicklung des beruflichen Fortbildungsschulwesens war von besonderer Bedeutung, daß der Besuch der allgemeinen Fortbildungsschule ersetzt werden konnte durch Teilnahme an einem gewerblichen oder kaufmännischen Fortbildungsunterricht.

Diese Bestimmung gewann in der Folgezeit immer mehr an Bedeutung; denn immer dringlicher wurde die Forderung erhoben, den Unterricht der Fortbildungsschule der beruflichen Bildung nutzbar zu machen, das heißt, die allgemeine Fortbildungsschule zu einer gewerblichen oder kaufmännischen Fortbildungsschule umzugestalten. In der Gesetzgebung fand diese Forderung aber so gut wie keinen Niederschlag. Eine Ausnahme bildet zunächst das württembergische Gesetz betreffend die Gewerbe- und Handelsschulen vom 22. Juli 1906. Es verpflichtet die Gemeinden, in denen drei Jahre hintereinander eine Mindestzahl von gewerblichen Fortbildungsschulpflichtigen vorhanden ist, zur Errichtung einer gewerblichen Fortbildungsschule. Die beiden Mecklenburg, die ferner noch eine solche Pflicht durchgeführt haben, beschränken sie jedoch auf Städte und Flecken. Eine staatliche Pflicht zur Errichtung und zum Besuch von gewerblichen Fortbildungsschulen besteht nur in Lippe seit 1919.

Während die Pflicht zur Errichtung und zum Besuch der allgemeinen Fortbildungsschulen in vielen Staaten — allerdings nicht in Preußen — durch die staatliche Gesetzgebung durchgeführt ist, besteht demnach ein solcher Zwang in Hinblick auf die Berufsschulen, wie die gewerblichen Fortbildungsschulen in Preußen [1]) genannt werden, nur in ganz geringem Umfang. Einen Ausweg aus diesem für das Berufsschulwesen recht unerfreulichen Zustand bietet die erwähnte Bestimmung, daß der Besuch eines anderen Fortbildungsunterrichts, der durch die höhere Verwaltungsbehörde anerkannt ist, von der allgemeinen Fortbildungsschulpflicht befreit. Die Befugnis zur Errichtung einer Berufsschule, welche die Stelle der allgemeinen Fortbildungsschule ersetzen kann, ist reichsgesetzlich für den Bereich des Gewerbes ausdrücklich den Innungen er-

---

[1]) Für Preußen insbesondere wurde die Berufsschulpflicht durch Gesetz vom 31. Juli 1923 insofern erweitert, als durch Satzung eines Kreises die im Schulbezirke beschäftigten oder wohnhaften unverheirateten Jugendlichen beiderlei Geschlechts unter 18 Jahren zum Besuche der Berufsschule verpflichtet werden können. Bis dahin konnte eine solche Pflicht nur durch Ortsstatut ausgesprochen werden und zwar bis 1919 nur für gewerbliche Arbeiter, erst seit einer Verordnung vom 28. März 1919 für alle Personen unter 18 Jahren.

teilt (§ 81b Ziff. 1 GO.). Im übrigen gehört die Errichtung von Berufsschulen zum Aufgabenkreis der Gemeinden und Gemeindeverbände. Darüber hinaus ist aber auch privaten Personen ein Vorgehen ermöglicht, indem nach landesgesetzlichen Vorschriften auch Privatschulen als Ersatz für die Berufsschulen anerkannt werden können.[1])

Diese letzte Möglichkeit ist für das industrielle Lehrlingswesen von besonders großer Bedeutung. Auf diese Weise kann die Industrie überall da, wo die Ausgestaltung des offiziellen Berufsschulwesens den Erfordernissen einer planmäßigen Lehrlingserziehung nicht entspricht, eigene Veranstaltungen und Einrichtungen treffen. Wenn auch die Anerkennung als Ersatz der öffentlichen Berufsschule an mancherlei Voraussetzungen gebunden ist, so zum Beispiel hinsichtlich der Lehrpläne und Lehrkräfte, so ist doch mit dieser Bestimmung bis zu einem gewissen Grad der Industrie in der theoretischen Schulung ihres Nachwuchses freie Hand gelassen. Freilich ist ein solches Vorgehen mit einer großen finanziellen Belastung verbunden, zumal ja die Unternehmungen meist auch an der Aufbringung der Mittel für die öffentliche Berufsschule beteiligt bleiben. In Preußen legt insbesondere das Gewerbe- und Handelslehrerdiensteinkommensgesetz vom 10. Juni 1921 den öffentlichen Körperschaften, die eine Berufsschule eingerichtet haben, die Pflicht auf, die Gewerbebetriebe des Bezirks zur Tragung der Kosten mit heranzuziehen, und setzt Mindestsätze für die Beiträge fest. Diese Beitragspflicht entfällt auch dann nicht, wenn ein Gewerbebetrieb eine eigene, als Ersatz für die öffentliche Berufsschule anerkannte Einrichtung für die theoretische Unterweisung seiner Lehrlinge getroffen hat. Allerdings findet dann eine Ermäßigung dieser Berufsschulbeiträge statt.

Hinsichtlich der rechtlichen Grundlagen des industriellen Lehrlingswesens ergibt sich also das Bild, daß die Gesetzgebung bisher der Industrie sowohl in der praktischen als auch in der theoretischen Schulung ihres Nachwuchses ziemlich große Bewegungsfreiheit gelassen hat.[2]) Erst auf dieser Grundlage war es möglich, daß sich eine solche planmäßige Lehrlingserziehung herausbilden konnte, wie sie heute in manchen Zweigen der Industrie zu beobachten ist.

---

[1]) Vgl. z. B. § 2 des preußischen Gesetzes betr. die Erweiterung der Berufs-(Fortbildungs-)schulpflicht vom 31. Juli 1923: „Die Pflicht zum Besuche der Berufsschule ruht, solange der Schulpflichtige eine öffentliche Fachschule oder Innungs- bezw. Fachvereinsschule oder eine Privatschule besucht, deren Unterricht von der Schulaufsichtsbehörde als ausreichender Ersatz für den Unterricht in der Berufsschule anerkannt ist."

[2]) Die Frage, ob der heutige Rechtszustand genügt, gehört nicht in den Rahmen dieser Arbeit.

Die Wandlung in der Einstellung der Industrie zum Lehrlingswesen.

Lange Zeit kümmerte sich die Industrie in keiner Weise um die Schulung ihres Nachwuchses. Ihr Interesse an einer besonderen fachlichen Ausbildung der zukünftigen Arbeitskräfte war zu gering, als daß sie sich ihr von jeher gewidmet hätte. Noch im Jahre 1894 stellte Paul Scheven in seinen eingehenden Untersuchungen über diesen Gegenstand fest, daß die industriellen Betriebe, abgesehen von den allergrößten Unternehmungen, „wenig Neigung empfinden, durch besondere Einrichtungen eine rationelle Lehrlingsausbildung zu fördern.“ [1]) Ja, nach ihm hat bis etwa um das Jahr 1880 herum die Fabrikindustrie Deutschlands, vielleicht mit Ausnahme der keramischen Industrien, „eine eigentliche Lehre für die von ihr benötigten qualifizierten Arbeiter überhaupt nicht gekannt, sondern entnahm diese Hilfskräfte einfach dem Handwerk.“ [2]) Diese Abneigung der Industrie gegen die eigene Lehrlingsausbildung hat sich auch noch in der Folgezeit lange erhalten.

Die damalige Einstellung der Industrie zum Lehrlingswesen ist um so auffallender, als die Ausbildung im Handwerk, die damit für die Schulung des industriellen Arbeiternachwuchses allein in Betracht kam, in der Zeit nach 1869 zahlreiche Mißstände aufwies. Die Mängel im Lehrlingswesen des Handwerks traten deutlich anläßlich einer Untersuchung der Reichsregierung im Jahre 1875 zutage.[3]) Lehrverträge wurden zum Beispiel vielfach überhaupt nicht geschlossen oder waren sehr mangelhaft. „Der vorzeitige Austritt der Lehrlinge aus der Lehre vor ihrer Beendigung war ein ganz allgemein verbreitetes Übel.“ [4]) Auch die Ausbildung selbst ließ viel zu wünschen übrig. Im ganzen bot das Lehrlingswesen im Handwerk zu jener Zeit größtenteils ein Bild der Überanstrengung, Verwahrlosung und mangelhaften Ausbildung der Lehrlinge. Vereinzelte Versuche des Handwerks, eine Besserung der Verhältnisse herbeizuführen, hatten wenig Erfolg. Nur eine Gesetzgebung, die den privatrechtlichen Charakter des Lehrverhältnisses einschränkte, konnte Abhilfe bringen. Die Novellen zur Gewerbeordnung von 1878, 1881, 1884 und 1887 hatten jedoch noch keine wesentliche Änderung der Verhältnisse zur Folge. Erst seitdem die Novelle vom 26. Juli 1897 eine berufsständische Regelung des Lehrlingswesens ermöglichte und das Recht der Lehrlingshaltung nur denen

[1]) Paul Scheven, Die Lehrwerkstätte. S. 195.
[2]) a. a. O. S. 434.
[3]) Vgl. E. Schindler, Art. Lehrlingswesen. H. d. St. 4. Aufl., S. 301.
[4]) a. a. O. S. 301.

zusprach, die selbst das Handwerk gelernt hatten, änderte sich das Bild.

Angesichts der geschilderten Verhältnisse im Handwerk erhebt sich um so dringender die Frage nach den Gründen, warum sich die Industrie gegenüber der eigenen Lehrlingserziehung ablehnend verhielt. Sie sind von sehr verschiedener Art und teils auf technisch-organisatorische, teils auf wirtschaftliche und teils auf gesetzliche Momente zurückzuführen.[1]) Von vornherein schien der industrielle Betrieb für eine Lehrlingsausbildung nicht geeignet zu sein. Im Gegensatz zum Handwerk war hier die Arbeitszerlegung besonders weit vorgedrungen. Die Anwendung der Maschine hatte ferner schon so weit Platz gegriffen, daß von einem Vorherrschen der maschinellen Arbeit gesprochen werden konnte. Die menschliche Tätigkeit im industriellen Betrieb war damit ausgesprochene Teilarbeit geworden. Dazu kam, daß der industrielle Fertigungsprozeß sich immer mehr darauf eingestellt hatte, nur mit vollwertigen Arbeitskräften zu rechnen. Eine Lehrlingserziehung innerhalb dieser Organisation mußte unter diesem Gesichtspunkte notwendig hemmend wirken. Ein Geselle zum Beispiel, der neben seiner eigenen Arbeit auch die Unterweisung eines Lehrlings vornehmen soll, kann dies nur unter Schädigung seiner eigenen Leistung. Die Industrie überließ daher die Lehrlingserziehung dem Handwerk als jener Betriebsform, in der auf Grund der anderen technisch-organisatorischen Verhältnisse mehr Gewähr für eine umfassende Ausbildung des Lehrlings gegeben war. Sie übersah dabei, daß gerade die Fabrik auf Grund der größeren Lerngelegenheit, die eine großbetriebliche Organisation von Natur aus bietet, bei einer entsprechenden Ausgestaltung des Lehrlingswesens eine viel systematischere Ausbildung vermitteln kann als irgendein Kleinbetrieb.

In wirtschaftlicher Hinsicht bildeten die Kosten, die mit der eingehenden Lehrlingserziehung verbunden sind, ein Hemmnis für die eigene Nachwuchsschulung der Industrie. Dadurch, daß die Lehrlinge mit produktiven Arbeiten betraut werden, ist freilich eine Möglichkeit gegeben, die Kosten ihrer Ausbildung zum Teil wieder einzubringen, um so mehr, als die Lehrlinge meist nur ein geringes Entgelt für die geleistete Arbeit erhalten. Die mit der Nachwuchsschulung verbundenen besonderen Aufwendungen, die sich notwendig daraus ergeben, daß der Lehrling noch nicht die Fertigkeiten eines geschulten Arbeiters hat, lassen sich aber kaum ganz vermeiden. Im allgemeinen ist daher daran festzuhalten, daß die Lehrlingserziehung, wenn bei ihr darauf verzichtet wird, die Arbeitskraft des Lehrlings auf Kosten des Ausbildungszieles auszunützen, mit besonderen Ausgaben verbunden ist. Diese Kosten

[1]) Vgl. auch G. Tollkühn, Die planmäßige Ausbildung . . . S. 5 ff.

wurden von der Industrie im vergangenen Jahrhundert besonders deshalb gescheut, weil für die Unternehmung, die sie aufwandte, keinerlei Gewähr dafür vorhanden war, daß ihr die Aufwendungen nicht geradezu zum Schaden gereichen würden. Es war ja immer die Gefahr vorhanden, daß die ausgebildeten Facharbeiter [1]) nach der Lehre ihren Arbeitgeber wechselten und durch die besondere Ausbildung, die sie genossen hatten, die Konkurrenzbetriebe stärkten. Ein Ausgleich dieser Gefahr etwa in der Richtung, daß dem Unternehmen dafür wieder andere Arbeitskräfte zugute kamen, die eine ähnliche Ausbildung in fremden Betrieben hinter sich hatten, war ja angesichts des allgemeinen mangelnden Interesses an der Schulung des industriellen Arbeiternachwuchses nicht zu erwarten.

Auch rechtliche Gründe haben dazu beigetragen, daß die Industrie auf eine besondere Schulung ihres Nachwuchses verzichtete. Für die Lehrlinge galten auch damals schon mannigfache besondere Gewerbevorschriften und Schutzbestimmungen, die in der Ordnung des Betriebes Berücksichtigung verlangten. Der Unternehmer empfand diese gesetzlichen Vorschriften als lästige Störung. Auch suchte er Umstände, die ihm die Freiheit in der Führung seines Betriebes beschränkten, lieber zu vermeiden.

Auf der anderen Seite war das Angebot von Arbeitskräften, die eine Handwerkslehre hinter sich hatten, lange Zeit ausreichend. Wenn auch hinsichtlich der Qualität manches zu wünschen übrig blieb, so waren doch wenigstens die Mißstände der Handwerkslehre in sittlicher Beziehung durch staatliche und kirchliche Einflüsse zum Teil ausgeglichen. „Es war ein ganz vortrefflicher Mensch, der hier zur Verfügung stand, durch eine jahrhundertelange Erziehung durch Kirche, Staat, Schule und Heer vorgebildet, ausgestattet mit den sittlichen Kräften, die für die Wirtschaft vonnöten waren." [2]) Auf Grund der angeführten Tatsachen überließ

---

[1]) An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß die mit „Facharbeiter" bezeichnete Gruppe von industriellen Arbeitskräften hinsichtlich der genossenen Ausbildung keine Einheit darstellt. Facharbeiter heißt sowohl der Industrielehrling nach Ablauf seiner jahrelangen Lehrzeit als auch der Spezialarbeiter, der keine langjährige Ausbildung hinter sich hat, sondern nur zur Bedienung einzelner Maschinen angelernt wurde. Als typisch für die erste Schicht können etwa die Facharbeiter der Maschinenindustrie gelten, für die zweite Schicht etwa die bisherigen Facharbeiter der Textilindustrie. Die vorliegende Arbeit bezieht sich, da sie sich mit der planmäßigen Lehrlingserziehung beschäftigt, nur auf die erstgenannte Schicht, was überall da, wo der Begriff Facharbeiter verwandt wird, zu berücksichtigen ist. Allerdings dienen die Veranstaltungen und Einrichtungen der Industrie zur Ausbildung von Arbeitskräften teilweise gleichzeitig beiden Schichten.

[2]) So sagte in starker Übertreibung Horneffer in einer Rede anläßlich der Indienstnahme des Dintahauses zu Düsseldorf am 30. Mai 1926.

die Industrie die Schulung ihres Arbeiternachwuchses den Handwerksmeistern.

Auch heute läßt sich noch in zahlreichen Fällen beobachten, daß Handwerkslehrlinge nach Ablauf ihrer Lehrzeit als Facharbeiter in die Industrie übergehen. Bei der Beurteilung dieser Erscheinung ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Industrie heute damit weit bessere Arbeitskräfte erhalt als in jener Zeit, wo die Handwerkslehre noch große Mißstände aufwies. Damit soll nicht geleugnet werden, daß auch in der Gegenwart die Güte der Lehrlinge, die dem Handwerk entstammen, recht unterschiedlich ist. Es hat eben nicht jeder Meister die Befähigung zum Erzieher und Lehrer. Auch verhindern zuweilen mangelnde Werkstatteinrichtungen von vornherein eine umfassende Ausbildung. Manchmal fehlt auch das Interesse des Lehrherrn an einer guten Ausbildung des Lehrlings. Im allgemeinen ist aber zu sagen, daß die Tätigkeit der Innungen und Handwerkskammern wesentlich zur Förderung des Lehrlingswesens beigetragen haben und die Lehrlinge im Handwerk seit dem Bestehen dieser berufsständischen Vertretungen eine weit bessere Ausbildung erfahren als vorher.

Dennoch ist eine grundlegende Wandlung festzustellen. Die Industrie ging seit der Jahrhundertwende in immer steigendem Maße dazu über, die Schulung ihres Arbeiternachwuchses selbst in die Hand zu nehmen. Angesichts der zunehmenden Arbeitszerlegung und Mechanisierung in der Industrie erscheint diese Entwicklung zunächst höchst befremdlich. Gewöhnlich verbindet sich mit dem Blick auf die in letzter Zeit zutage getretene Ausgestaltung des industriellen Betriebes ohne weiteres der Gedanke, daß die Tätigkeit des einzelnen Arbeiters immer mehr auf ein ganz enges Gebiet begrenzt wird und dadurch Handlanger an die Stelle besonders geschulter Arbeitskräfte gesetzt werden. Dieser Gesichtspunkt würde es verständlicher erscheinen lassen, wenn die Industrie jetzt noch geringeres Interesse als früher an einer besonderen Lehrlingserziehung hätte. Die zum Teil vollkommen entgegengesetzte Einstellung der Industrie ist — wenn auch nur ein mittelbarer — Beweis dafür, daß es sich mit der Ersetzung der hochwertigen langgeschulten Arbeitskräfte durch bloß angelernte doch nicht so einfach verhält.

Der Meinung, daß mit der zunehmenden Arbeitszerlegung und Mechanisierung der Bedarf an Facharbeitern geringer wird, trat Kammerer schon im Jahre 1909 anläßlich der Verhandlungen des Vereins für Sozialpolitik in Wien besonders schroff entgegen. In seinen Untersuchungen über den Einfluß des technischen Fortschritts auf die Produktivität widmete er auch der Verwertung des Menschen in der Technik eine besondere Betrachtung. Er stellte das lebhafte Bestreben fest, „die Maschinen so zu bauen,

daß zu ihrer Steuerung nur wenige, aber intelligente und hochbezahlte Arbeitskräfte notwendig sind.“ [1]) An einer ganzen Anzahl von Beispielen aus der Praxis zeigte er, wie die Handlanger immer mehr ausgeschaltet werden; „an ihre Stelle tritt eine geringe Zahl hochwertiger Arbeiter, die die notwendige Intelligenz und Fachbildung besitzen, um die vollkommenen Maschinen zu verstehen und richtig zu lenken.“ [2]) Kammerer fordert daher eine sorgfältige Fachausbildung und dies nicht zuletzt im Interesse des Staatsganzen; denn er folgert aus den gemachten Beobachtungen, „daß die industrielle Zukunft nicht dem Staate mit der größten Einwohnerzahl, sondern dem Staat mit der intelligentesten, tüchtigsten und bestausgebildeten Bevölkerung gehören wird.“ [3])

Es ist nicht zu leugnen, daß manche Tatsachen der jüngsten Zeit die Ansicht Kammerers stützen. So stellte er zum Beispiel im Jahre 1909 fest, daß die von ihm gesehene Entwicklung wohl im Hochofenbetrieb, im Stahlwerk und im Walzwerk nahezu vollendet sei, dagegen im Bergwerk noch nicht Fuß gefaßt habe.[4]) Er erklärte dies mit dem Hinweis auf die Schwierigkeiten, die dort einer Anwendung der technischen Erkenntnisse durch den engen Raum bereitet werden, sah aber auch hier eine Lösung voraus. Heute hat die Entwicklung auch im Bergbau Platz gegriffen. Aus dem Ruhrbergbau wird zum Beispiel berichtet, „daß der einfach konstruierte Bergmann gar nicht mehr in der Lage ist, die komplizierte Schrämmaschine und den Abbauhammer mit dem Optimum an Effekt und Dauer zu handhaben. Die Maschine ist ihm wesensfremd, er versteht sie nicht.“ [5]) Die gleiche Erscheinung tritt in den verschiedensten Industriezweigen zutage, zum Beispiel in der Textilindustrie, ja sogar in der Zigarrenindustrie.[6]) Die zunehmende Mechanisierung hat demnach häufig eher eine Vermehrung als eine Verminderung des Bedarfs an Facharbeitern zur Folge.

Auch das Maß, bis zu welchem die Arbeitszerlegung im Betrieb durchgeführt ist, ist für den Bedarf an Facharbeitern nicht ausschlaggebend. „Eine moderne Schuhfabrik zum Beispiel, namentlich eine solche, die sich mit Produktion von Qualitätswaren befaßt, bedarf eines Stammes hochqualifizierter Arbeitskräfte, die in bezug auf allgemeine und spezielle Fähigkeiten weit über dem

[1]) Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 132. Band, S. 413.
[2]) a. a. O. S. 424.
[3]) a. a. O. S. 425.
[4]) a. a. O. S. 413.
[5]) Arnhold, Der Betriebsingenieur als Menschenführer. S. 1.
[6]) Arnhold, a. a. O. S. 1. — Vgl. auch E. Toussaint. Ausbildung des Arbeiternachwuchses in der mechanischen Industrie. „Berufsberatung . . . “ S. 215: „Man hat an vielen Stellen einsehen gelernt, daß die volle Ausnutzung der in den Maschinen liegenden Fertigungsmöglichkeiten erst gelingt, wenn ein denkender Facharbeiter die Bedienung übernimmt.“

Niveau des Durchschnittshandwerksgesellen, ja sogar des Durchschnittshandwerksmeisters stehen.“ [1]) Zuzugeben ist, daß heute zu einem großen Teil weniger Gewicht auf eine Menge einzelner Kenntnisse und Fertigkeiten gelegt wird; aber die Ansprüche an das Können des Arbeiters werden deshalb nicht niedriger geschraubt.[2])

Die angeführten Tatsachen lassen es wohl verständlich erscheinen, daß der Bedarf der Industrie an besonders geschulten Arbeitskräften durch die technisch-organisatorische Betriebsentwicklung keine Minderung erfahren hat, sie erklären aber nicht die Erscheinung, daß die Industrie in den letzten Jahrzehnten in immer steigendem Maße dazu überging, die Ausbildung dieser Kräfte selbst zu übernehmen. Auch der Hinweis darauf, daß die Industrie infolge ihrer Aufwärtsentwicklung zahlenmäßig immer mehr Kräfte benötigte, so daß schließlich nicht mehr genügend Angebot vorhanden war, gibt keine ausreichende Erklärung. Von ausschlaggebender Bedeutung ist vielmehr, daß die Industrie auf der einen Seite in zunehmendem Umfang die Zweckdienlichkeit einer eigenen Lehrlingserziehung einsah und auf der anderen Seite die entgegenstehenden Hemmungen zu überwinden verstand.

Einige „Weitblickende“ waren schon vorher zur Einsicht gelangt, daß „die vom Handwerk herübergenommenen jungen Leute immer weniger den an sie gemachten Ansprüchen genügten.“ [3]) Es zeigte sich eben, daß der industrielle Betrieb ihm eigentümliche Anforderungen an den Arbeiter stellte. Die tiefgehenden Wesensunterschiede zwischen der industriellen und handwerksmäßigen Arbeit wurden immer offensichtlicher, und es wurde die Notwendigkeit erkannt, das Ziel der Berufsausbildung für den industriellen Nachwuchs anders zu fassen als für den des Handwerks. Während es für den künftigen Handwerker wichtig ist, daß er sich während seiner Lehrzeit eine möglichst große Menge von speziellen Fertigkeiten und Kenntnissen aneignet, ist es zweckdienlich, in der Ausbildung des industriellen Facharbeiters darauf nicht den ausschließlichen Wert zu legen. Für ihn ist es vielmehr daneben auch von großer Bedeutung, daß er einen Einblick in das Wesen und die Organisation des industriellen Betriebes erlangt. Er darf sich nicht in speziellen Kenntnissen verlieren, sondern muß es vor allem zu verstehen lernen, sich in den ganzen, meist sehr verwickelten Arbeitsvollzug einzufühlen. Seine Ausbildung muß auf die Eigenart und die ungeheuere Vielgestaltigkeit des maschinellen Betriebs Rücksicht nehmen, denn die Maschine will von dem Arbeiter, der aus ihr eine möglichst große Leistung herausholen will, verstanden

---

[1]) Ad. Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. 2. Aufl. S. 9.
[2]) a. a. O. S. 7.
[3]) Paul Scheven, a. a. O. S. 435.

sein.[1]) Dafür kann die Ausbildung des Industriearbeiters vieles entbehren, was speziell für den Handwerkslehrling notwendig ist. Die Lehre des künftigen Handwerkers muß ja immer darauf eingestellt sein, daß aus dem Lehrling schließlich einmal ein Meister wird, der einen, wenn auch kleinen, Betrieb selbständig zu leiten hat. Dieses Ausbildungsziel kann für den späteren industriellen Facharbeiter wegfallen.

Wenn die Industrie auf die besonderen Anforderungen, die der industrielle Betrieb an den Facharbeiter stellt, lange Zeit wenig Rücksicht nahm und sich mit der handwerksmäßigen Schulung ihres Nachwuchses begnügte, so findet diese Erscheinung eine Erklärung in der sprunghaften technischen Entwicklung. Die Industrie richtete ihr Augenmerk vornehmlich auf jene Punkte im Betrieb, wo die Gefahr, gegenüber den Konkurrenzbetrieben rückständig zu werden, am leichtesten gegeben war. Daher ging ihr Bestreben in erster Linie darauf aus, die technische und organisatorische Ausgestaltung des Betriebes auf einer Höhe zu halten, die den sprunghaften Fortschritten auf diesem Gebiet Rechnung trug. Die dabei zu bewältigenden Aufgaben drängten den Gedanken an eine besondere und tiefere Schulung des industriellen Nachwuchses in den Hintergrund. Selbst dort, wo die bessere Einsicht schon Platz gegriffen hatte, wurde die Durchführung des Gedankens auf die Zukunft verschoben, da der technisch-organisatorische Fortschritt der Leitung der Unternehmung vordringlichere Aufgaben stellte.[2])

In der letzten Zeit vor dem Kriege, besonders aber in den Jahren danach, drängte die wirtschaftliche Lage zur Ausnützung aller Produktivkräfte und damit auch zur Hebung der Werte, die in der Arbeitskraft liegen. Das sich daraus ergebende Interesse der Industrie an einer eigenen Nachwuchsschulung wurde noch dadurch verstärkt, daß manche Industriezweige sich immer mehr auf Qualitätsarbeit einstellten und auch unter diesem Gesichtspunkt ihre Aufmerksamkeit auf die besondere Ausbildung der im Arbeiter vorhandenen Anlagen lenkten.

Dazu kamen ungünstige Folgen des Krieges und seiner Nachwirkungen auf den Bestand an Facharbeitern. Der Krieg wirkte

---

[1]) Vgl. auch Schürholz, Technische Erziehung, 1. Jahrg. Nr. 1, August 1926, S. 1 f.: „Der Fortschritt der Technik, die Vervollkommnung der Maschinen und damit verbunden die verbesserten Arbeitsverfahren stellen an das berufliche Können der Arbeiter veränderte und wachsende Ansprüche ... Weil die industrielle Betriebspraxis diesen Entwicklungen schneller Rechnung tragen muß als die handwerkliche, ergeben sich Trennungsnotwendigkeiten der Berufsausbildung."

[2]) Vgl. auch Horneffer, Der Ingenieur als Erzieher, S. 9: „Die Aufgabe der Überwältigung der Natur war so vordringlich, daß sie alle anderen Gedanken verschlingen mußte. Der Mensch, der doch zuletzt dieses ganze stolze Werk der Naturbesiegung leisten soll, wurde vergessen."

auf den industriellen Nachwuchs nicht nur dadurch nachteilig ein, daß sich die Menschenverluste fühlbar machten. Darüber hinaus wies das Lehrlingswesen während des Krieges große Mißstände auf. Infolge des Mangels an Menschen wurden die Lehrlinge in allen Gewerbezweigen weitgehend als bloße Arbeitskräfte verwandt. Dies ging häufig auf Kosten einer umfassenden Schulung; denn die höchst einseitige Massenfabrikation für Kriegszwecke war in keiner Weise geeignet, eine einigermaßen ausreichende fachliche Ausbildung zu vermitteln.

Die ungünstigen Folgen, die aus diesen Kriegsverhältnissen für den industriellen Arbeiternachwuchs entsprangen, glichen sich in den folgenden Jahren nicht so schnell wieder aus, zumal es in weiten Kreisen der Industrie noch sehr an dem Verständnis für die ihr zukommende Aufgabe fehlte. Ein Beweis hierfür ist die Tatsache, daß in den Jahren 1919 bis 1921 in allen Teilen des Reiches eine große Zahl junger Leute keine Lehrstelle finden konnte, während zu gleicher Zeit in manchen Industriezweigen der Bedarf an Facharbeitern nicht befriedigt war.[1]) Auch wirkte die Lohnpolitik der Gewerkschaften verschärfend auf den Mangel an Facharbeitern ein. Die Angleichung der Löhne für gelernte und ungelernte Arbeiter in den Tarifverträgen, die jetzt allgemein Platz griffen, verminderte das eigene Interesse der jungen Leute an einer beruflichen Ausbildung. Der Unterschied in der Entlohnung war ja so gering geworden, daß die jungen Leute lieber gleich nach der Schulentlassung als ungelernte Arbeiter in den Produktionsprozeß eintraten, als daß sie erst die finanziellen Nachteile einer mehrjährigen Lehre auf sich nahmen.

Die erwähnten Umstände haben es mit sich gebracht, daß selbst in den Zeiten nach dem Kriege, wo die Arbeitslosigkeit sehr groß war, die Nachfrage nach bestimmten Kategorien von Facharbeitern nicht befriedigt werden konnte. Der sich darin ausdrückende offensichtliche Mangel an besonders geschulten Arbeitskräften besteht auch heute noch und ist um so ernster zu beurteilen, als die Zukunft voraussichtlich eher eine Zuspitzung als einen Ausgleich des Mißverhältnisses zwischen Angebot und Nachfrage bringt. Diese Befürchtung gründet sich auf den Geburtenausfall während des Krieges, der sich in den Jahren 1929 bis 1933 und darüber hinaus in dem Angebot an Arbeitskräften, die neu in den Produktionsprozeß eintreten wollen, bemerkbar machen wird. Selbst wenn — etwa durch Rationalisierungsmaßnahmen, welche menschliche Arbeitskraft sparen — ausgleichende Momente auftreten sollten, wird

[1]) Vgl. H. Böhme, Zur Entwicklung des gewerblichen Lehrlingsmangels in Preußen nach dem Kriege. Reichsarbeitsblatt vom 16. Nov. 1924, S. 567 ff.

sich die verminderte Geburtenzahl der Kriegsjahre, die zum Beispiel im Jahre 1917 nur noch die Hälfte des Durchschnitts der Vorkriegszeit betrug, im Lehrlingswesen sehr nachteilig auswirken.[1])

Alle angeführten Gründe wirkten dahin zusammen, daß die Industrie in den letzten Jahrzehnten, in besonderem Maße aber in der Nachkriegszeit, zu einer planmäßigen eigenen Lehrlingserziehung überging. Angesichts der Dringlichkeit dieser Maßnahme wurden die entgegenstehenden Hemmungen überwunden. Die Kosten, die mit der intensiven Lehrlingsausbildung verbunden sind, bilden freilich auch heute noch ein großes Hindernis für die Ausbreitung der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie. Im Interesse der Gesamtheit ist es aber unbedingt nötig, daß das einzelne Unternehmen die finanziellen Opfer bringt. Verbände, in denen die einzelnen Unternehmungen des gleichen Industriezweiges zusammengeschlossen sind, haben durch Aufklärung und eigene Arbeit nach dieser Richtung hin sehr fruchtbringend gewirkt, indem sie ein gemeinsames Vorgehen der Einzelunternehmungen erreicht haben.[2]) Daher spielt auch heute der ehemals mit im Vordergrund stehende Gedanke, daß die ausgebildeten Kräfte infolge des Arbeiterwechsels ja doch nur Konkurrenzbetrieben zugute kommen, kaum mehr eine Rolle. Diese Einstellung hat meist der Einsicht Platz gemacht, „daß es das kleinere Übel für den Unternehmer ist, einen Teil der Lehrlinge zugunsten anderer zu verlieren, als über gar keine oder nur wenige von verwandten Betrieben übernommene tüchtige junge Facharbeiter zu verfügen.“ [3]) Auch die früheren Einwände gegen die Möglichkeit erfolgreicher Lehrlingserziehung in der Industrie, die sich auf die weitgehende Arbeitszerlegung und Mechanisierung gründeten, erwiesen sich nicht als stichhaltig. Ihnen wurde durch eine entsprechende Ausgestaltung der Lehrlingserziehung begegnet.

---

[1]) Vgl. Strunden, Geburtenausfall und Arbeitsmarkt. Reichsarbeitsblatt. Nichtamtlicher Teil vom 24. Nov. 1925, S. 716 f.

[2]) Vgl. z. B. den Vortrag von Dipl.-Ing. Kantorowicz auf der ordentlichen Ausschußsitzung des Gesamtverbandes Deutscher Metallindustrieller am 21. April 1927. Er bezeichnet als eine der Hauptaufgaben der Bezirksverbände auf dem Gebiete des Lehrlingswesens, „daß der Verband auf seine Mitglieder in der intensivsten Weise dahin aufklärend wirkt, daß die Lehrlingshaltung keine rentable Sache ist, sondern Kosten verursacht, und daß die Scheu hiervor überwunden werden muß, wenn die Industrie nicht infolge Facharbeitermangels in ihrer Leistungsfähigkeit schwere Einbuße erleiden soll . . . . Man muß nur unbedingt Klarheit darüber verbreiten — und das ist bei einer großen Zahl von Firmen noch sehr notwendig —, daß die Lehrlingsausbildung ein unvermeidliches Erfordernis darstellt, auch wenn sie Geld kostet, und daß eine vernünftig betriebene Lehrlingsausbildung eben ohne Kostenaufwendung nicht zu leisten ist.“ Vgl. Techn. Erziehung, 2. Jahrg., Nr. 8, August 1927, S. 98.

[3]) G. Tollkühn, a. a. O. S. 42.

Wenn auch genaue Zahlenangaben über das steigende Interesse der Industrie an einer eigenen Lehrlingserziehung nicht beigebracht werden können,[1]) so läßt sich doch die Wandlung, die sich in der Einstellung der Unternehmer vollzogen hat, an manchen Erscheinungen der letzten Jahrzehnte deutlich erkennen. Ein erstes allgemeineres Zeugnis von dem Umschwung gibt die Gründung des „Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen" (Datsch). Sie geschah im Jahre 1908 und zwar vornehmlich auf das Betreiben des Vereins deutscher Ingenieure und des Vereins deutscher Maschinenbauanstalten. Der Ausschuß ist eine freie Körperschaft. Ihm gehören heute rund 50 Vereine und Verbände der Wissenschaft, Technik und Wirtschaft an. Wie sein Name erkennen läßt, setzte er sich ursprünglich das Ziel, das deutsche technische Schulwesen zu fördern. Einen Einblick in seine Tätigkeit geben die von ihm herausgegebenen „Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen".[2]) Aus laufenden Mitteilungen des Ausschusses ist ferner eine besondere Zeitschrift hervorgegangen, die unter dem Namen „Technische Erziehung" seit August 1926 monatlich in Berlin erscheint.

Bis 1919 beschäftigte sich der Ausschuß damit, Richtlinien für die Ausgestaltung des gesamten technischen niederen, mittleren und höheren Schulwesens aufzustellen. Wenn damit die Arbeit des Ausschusses vornehmlich auf dem Gebiet des theoretischen Unterrichts lag, so wurden doch die besonderen Interessen der Industrie berücksichtigt. In der Folgezeit widmete sich der Ausschuß auch besonders der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie. Er machte sich die Erfahrungen einiger großer Firmen, die schon lange vorher in planmäßiger Weise Lehrlinge ausbildeten, zunutze und schuf für den praktischen Unterricht in der Werkstatt für die einzelnen Berufsgruppen sogenannte Lehrgänge. Ein solcher Lehrgang ist aufzufassen „als eine erstmalige dokumentarische Festlegung der typischen Arbeiten, die der Lehrling im Laufe der vierjährigen Lehrzeit möglichst durchzunehmen hat."[3]) Als Ziel wird dabei eine Vereinheitlichung und vor allem auch Vertiefung der beruflichen Ausbildung der Industrielehrlinge verfolgt. Auch hat der

---

[1]) Die entsprechenden Zahlen der Berufs- und Betriebszählung von 1925, die unter Umständen Aufschluß geben könnten, sind leider noch nicht veröffentlicht. Andere statistische Erhebungen, die herangezogen werden könnten, erfassen immer nur geringe Teilgebiete. Zudem widersprechen sie sich so stark, daß sie nicht als typische Erscheinungen gelten können.

[2]) U. a. auch der Aufsatz von Harm (Geschäftsführer des Datsch), Die Arbeiten des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen. Technische Erziehung, 1. Jahrg. Nr. 1, August 1926, S. 7 ff.

[3]) R. Harm, Berufsausbildung in der mechanischen Industrie an Hand der Lehrmittel des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen. „Berufsberatung . . . ", S. 231.

Ausschuß in der Zeit nach dem Kriege großen Wert auf die Schaffung zweckmäßiger und erprobter Lehrmittel für Werkstatt und Schule gelegt und sie weitesten Kreisen zugänglich gemacht. Besondere Erwähnung verdienen hier die Lehrtafeln „Falsch und richtig", die in sehr anschaulicher Form Gegenüberstellungen von falschen und richtigen Arbeitsweisen bringen. Daneben gibt es auch Darstellungen von zusammenhängenden Arbeitsgängen, ferner seit wenigen Jahren die unter dem Namen „Gemeinschaftskunde" zusammengefaßten Tafeln, die dem Unterricht in Wirtschaftsfragen, Staatsbürgerkunde usw. dienen. Abgesehen von dem großen Wert, den diese gesamte Tätigkeit für das industrielle Lehrlingswesen hat, ist der Ausschuß noch insofern von besonderer Bedeutung, als er durch seine Zusammensetzung die gemeinsame Arbeit von Industrie, Schule und Behörde, also aller jener Stellen ermöglicht, die zur Erreichung einer eingehenden Schulung des Arbeiternachwuchses zusammenwirken müssen.

Eine ebenso deutliche Sprache für die heutige Einstellung der Industrie zur eigenen Lehrlingserziehung redet die Gründung des „Arbeitsausschusses für Berufsausbildung" (A. f. B.), die Ende 1925 erfolgte. In diesem Arbeitsausschuß vereinigten sich der Reichsverband der deutschen Industrie, die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Ausschuß für technisches Schulwesen in Fühlungnahme mit dem Deutschen Industrie- und Handelstag zu gemeinsamer Arbeit an der Heranbildung eines hochwertigen Facharbeiternachwuchses. Ende 1926 wurde der Deutsche Industrie- und Handelstag vierter Mitträger des Ausschusses.

Als nächstliegende Aufgabe betrachtete der Arbeitsausschuß für Berufsausbildung,[1]) „in einer Zeit, in der sich gerade hinsichtlich der Ausbildungsfragen des Nachwuchses in der Industrie mannigfaltige und neue Bestrebungen zeigten, richtunggebend zu wirken." Dabei war er sich klar, daß die praktische Ausgestaltung der Berufsschulung nach Ort und Berufszweig verschieden sein und den einzelnen Stellen selbst überlassen werden muß. Er sah daher seine Aufgabe vornehmlich in der Bearbeitung grundsätzlicher Fragen und in aufklärender Tätigkeit. Sehr wichtig für die künftige Entwicklung des industriellen Lehrlingswesens ist die von ihm vorgenommene Abgrenzung der industriellen Berufe in der Weise, daß sogenannte Grund- oder Lehrberufe herausgearbeitet wurden. Damit ist zum ersten Male eine Klärung geschaffen, welche

[1]) Vgl. Schürholz (Leiter des Arbeitsausschusses für Berufsausbildung), Unsere Aufgaben. Technische Erziehung, 1. Jahrg. Nr. 1, August 1926, S. 1 ff.

grundsätzliche Ausbildung für die einzelnen industriellen Berufe zweckdienlich Platz greifen muß. Ferner suchte der Ausschuß die Arbeiten der Berufsberatungsstellen tatkräftig zu unterstützen. Auch war er nachhaltig bestrebt, enge Beziehungen zwischen Industrie und Berufsschulwesen anzuknüpfen. Daneben schenkte er den Bestrebungen anderer Industriestaaten auf dem Gebiete des Lehrlingswesens weitgehende Beachtung. Schließlich zählt auch die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Belange in der die Berufsausbildung berührenden Gesetzgebung zu seinem Aufgabenkreis. Dies ist augenblicklich insofern von großer Bedeutung, als ein Reichsrahmengesetz das gesamte Gebiet der beruflichen Ausbildung Jugendlicher grundsätzlich neu regeln will. Die spezielle Tätigkeit des Arbeitsausschusses hat sich im Laufe der Zeit immer weiteren Industriezweigen zugewandt, so daß von seiner Arbeit neben der Maschinenbau-, der Metall- und der elektrischen Industrie auch die chemische Industrie, der Bergbau, der Schiffbau und die Holzindustrie in weitem Maße erfaßt wurden.

Für die künftige Bedeutung des Arbeitsausschusses für Berufsausbildung ist von besonderer Wichtigkeit, daß sich ihm Mitte 1927 auch die Spitzenorganisationen des Handwerks, der Deutsche Handwerks- und Gewerbekammertag und der Reichsverband des deutschen Handwerks, angeschlossen haben. Durch dieses Zusammenarbeiten von Handwerk und Industrie auf dem Gebiete der Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses ist zu erwarten, daß die auftauchenden Probleme, die gleichzeitig in die besonderen Interessengebiete des Handwerks und der Industrie eingreifen, einen Ausgleich erfahren unter Berücksichtigung des Wohles der gesamten Wirtschaft. Mit dieser Vereinigung der Spitzenorganisationen des Gewerbes ist eine Entwicklung zum Abschluß gebracht, deren Anfänge fast zwei Jahrzehnte zurückliegen und die besonders durch das Bestreben eingeleitet wurde, über die Fragen des gewerblichen Prüfungswesens eine Verständigung der Berufsvertretungen herbeizuführen.

Es wurde bereits früher darauf hingewiesen, daß sich das industrielle Lehrlingswesen hinsichtlich der Abhaltung von eigenen Prüfungen am Schlusse der Lehrzeit auf keinerlei gesetzliche Grundlagen stützen kann. Dies gab schon in der Vorkriegszeit Veranlassung, eine Verständigung mit dem Handwerk zu versuchen, dessen Prüfungswesen durch die Gewerbeordnung eingehend geregelt und seit 1897 mit öffentlich-rechtlichen Folgen ausgestattet ist. Ein Zeugnis dieser Bestrebungen sind folgende Worte, die der Generalsekretär des Deutschen Handwerks- und Gewerbekammertags schon auf der Vollversammlung im Jahre 1911 in Düsseldorf aussprach: [1]) „Ganz abgesehen von der Rechts-

[1]) Technische Erziehung, 2. Jahrg. Nr. 7, Juli 1927, S. 89.

lage ist die Gesellenprüfung der Fabriklehrlinge wie kein anderes Mittel geeignet, eine gemeinsame Verständigung zwischen Industrie und Handwerk anzubahnen. Hier sollten die Handwerkskammern zeigen, daß es ihnen ein nobile officium ist, zu ihrem Teil der beruflichen Förderung des gewerblichen Nachwuchses zu dienen, gleichgültig, ob Handwerk oder Industrie, weil eben die Volkswirtschaft als solche den Vorteil davon hat. Wenn jemals die Lage für eine Verständigung günstig gewesen ist, so ist sie es jetzt. Die Industrie ist überzeugt, daß die Ablegung einer gesetzlichen Gesellenprüfung für die von ihr ausgebildeten Lehrlinge dringend wünschenswert ist." Die hier zutage tretende Bereitwilligkeit zu einer Verständigung ist um so bemerkenswerter, als das Handwerk in den Jahren vorher nur ungern die Prüfung von Fabriklehrlingen übernahm.[1]) Es betrachtete die Bestrebungen der Industrie in der Heranbildung ihres Nachwuchses als unerwünschte Konkurrenz und hielt sich für diese Aufgabe allein berechtigt und befähigt. Die Behörden mußten einschreiten und die Innungen und Handwerkskammern verpflichten, die Fabriklehrlinge zu prüfen.[2]) Inzwischen wurde verschiedentlich — zum Beispiel in der Berliner Metallindustrie — mit Erfolg der Versuch gemacht, gemeinsame Prüfungsausschüsse für handwerkerliche und industrielle Lehrlinge zu bilden.[3]) An Widerständen und Reibungen hat es aber nie gefehlt. Darauf ist es zurückzuführen, daß die Industrie- und Handelskammern in zunehmendem Maße selbständig dazu übergingen, Prüfungseinrichtungen für den industriellen Nachwuchs zu schaffen. Wenn auch die von ihnen abgehaltenen Prüfungen gesetzlich nicht anerkannt sind, so sahen sich die Industrie- und Handelskammern auf Grund landesgesetzlicher Bestimmungen doch zu einem solchen Vorgehen berechtigt.[4]) Auf dieser Grundlage hat besonders seit 1926 ein starker Aufschwung des industriellen Prüfungswesens stattgefunden.[5]) Der erfolgte Beitritt der Spitzenorganisationen des

---

[1]) Vgl. Josef Wilden, Das Prüfungswesen im Handwerk und in der Industrie. Technische Erziehung, 1. Jahrg. Nr. 4, November 1926, S. 29 f.

[2]) Wilden verweist für Preußen auf die Ministerialerlasse vom 5. Aug. 1902 und 14. Juli 1905, ferner auf die Ausführungsanweisung zur Gewerbeordnung Ziff. 206 vom 1. Mai 1904.

[3]) Vgl. auch Schindler, Art. Lehrlingswesen. H. d. St. 4. Aufl., S. 312 f.

[4]) Vgl. z. B. § 38 des preußischen Gesetzes über die Industrie- und Handelskammern vom 24. Februar 1870 / 19. August 1897: „Der Geschäftskreis der Industrie- und Handelskammern wird im allgemeinen durch ihre Bestimmung (§ 1) begrenzt. — Sie sind befugt, Veranstaltungen, Anlagen und Einrichtungen, die die Förderung von Handel und Gewerbe, sowie die technische und geschäftliche Ausbildung, die Erziehung und den sittlichen Schutz der darin beschäftigten Gehilfen und Lehrlinge bezwecken, zu begründen, zu unterhalten und zu unterstützen."

[5]) Vgl. Technische Erziehung, 2. Jahrg. Nr. 1, Januar 1927, S. 1.

Handwerks zum Arbeitsausschuß für Berufsausbildung berechtigt nunmehr zu der Hoffnung, daß unter anderem auch das strittige Gebiet des Prüfungswesens für Industrielehrlinge und damit auch die Bestrebungen der Industrie auf Heranbildung eines hochwertigen Facharbeiternachwuchses durch gedeihliches Zusammenwirken der interessierten Kreise weiterhin gefördert wird. Die Prüfung des jungen Nachwuchses hat für die Industrie ja nicht nur formalen Wert. Sie bildet den Abschluß der systematischen Ausbildung des Lehrlings und zeigt den Eltern und gesetzlichen Vertretern, daß nicht nur die Handwerkslehre die Möglichkeit bietet, aus dem jungen Menschen einen tüchtigen Facharbeiter zu machen. Dies „hilft der Industrie in steigendem Maße, sich den notwendigen gewerblichen Nachwuchs zu sichern." [1])

Die bisherige Darstellung der Bedeutung des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen und des Arbeitsausschusses für Berufsausbildung hat bereits deutlich gezeigt, daß sich die Industrie mit allen Kräften für die Behebung des Facharbeitermangels einsetzt. Das Bild wird vollständig, wenn neben der mehr zentralen Behandlung der Fragen durch die geschilderten Organisationen auch die Arbeiten berücksichtigt werden, welche die einzelnen Unternehmungen, angeregt durch jene Körperschaften oder aus sich selbst heraus, praktisch leisteten. Vorbildlich wirkten in dieser Hinsicht vor allem einige Großunternehmungen der Metallindustrie und der elektrischen Industrie, wie zum Beispiel die A. E. G., die Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg A.-G., die A. Borsig G. m. b. H., die Siemens-Schuckert-Werke G. m. b. H., die Siemens & Halske A.-G. usw. Auch die einzelnen Industrieverbände haben sich teilweise mit großem Eifer der dringlichen Aufgabe angenommen und manches zur Förderung der Bestrebungen beigetragen.[2])

Besondere Hervorhebung verdient in diesem Zusammenhange die Gründung des „Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung" in Düsseldorf und zwar insofern, als die Arbeit dieses Institutes sich zugleich auf die praktische Ausgestaltung des industriellen Lehrlingswesens erstreckt und darin im Gegensatz zu den übrigen Bestrebungen dieser Art bis zu einem gewissen Grade zentrale Bedeutung erlangt hat. Der Gedanke, ein solches Institut zu schaffen, das für große Kreise der Industrie die

---

[1]) F. Schürholz. Handwerk und Industrie. Technische Erziehung, 2. Jahrg. Nr. 7, Juli 1927, S. 90.

[2]) Vgl. z. B. Fürer, Förderung der Facharbeiter-Ausbildung durch Industrieverbände. (Ein Bericht über die Arbeiten der Werkschulvereinigung Breslauer Metallindustrieller E. V.) Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. Nr. 2 vom 15. Januar 1927, S. 30 ff.

Lehrlingserziehung einheitlich ausgestalten und fördern sollte, wurde zum ersten Male im Jahre 1921 vom Verein deutscher Eisenhüttenleute programmatisch erörtert. Nach einer Reihe von praktischen Versuchen, die gute Erfolge zeitigten, kam es am 6. Oktober 1925 zur Gründung dieses Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung, kurz „Dinta" genannt. Am 30. Mai 1926 war die Organisation so weit gediehen, daß in Düsseldorf ein besonderes „Dinta-Haus" in Dienst genommen werden konnte. Das Institut, das von einem Teil der deutschen Industrie, besonders der Berg- und Hüttenindustrie, getragen wird, hat unter anderem die Aufgabe übernommen, wissenschaftliche, werbende und beratende Tätigkeit auf dem Gebiete der industriellen Lehrlingserziehung auszuüben, die Ausführung der notwendigen Einrichtungen in den einzelnen Werken zu übernehmen und für ihren weiteren Ausbau und ihre Überwachung Sorge zu tragen.

Sein Verwaltungsrat, der den geschäftsführenden Vorstand ernennt, setzt sich aus führenden Männern der Industrie, des Bergbaus und der Landwirtschaft zusammen. Daneben sind je nach den besonderen Arbeitsgebieten Arbeitsausschüsse gebildet, in denen Sachverständige vereinigt sind; so gibt es einen Steinkohlenausschuß, einen Braunkohlenausschuß, einen Hüttenwesenausschuß u. s. w., ferner einen wissenschaftlichen Ausschuß und einen Organisationsausschuß. Erwähnenswert ist auch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachvereinen und besonders mit dem erwähnten Arbeitsausschuß für Berufsausbildung in Berlin.

Das Institut konnte bisher mit seiner Arbeit bereits in den verschiedensten Industriezweigen Fuß fassen, nämlich im Steinkohlen-, Braunkohlen- und Kalibergbau, im Eisenhüttenwesen, im Maschinenbau, in der Textil-, Gummi- und Zementindustrie und im Bauwesen. Es ist bestrebt, seiner Tätigkeit immer weitere Kreise zu erschließen. Es wurde sogar bereits die Hoffnung ausgesprochen, in fernerer Zukunft auch die Landwirtschaft in das Arbeitsgebiet einbeziehen zu können.[1]) In räumlicher Hinsicht haben die Bestrebungen des Instituts besonders im Rheinland und in Westfalen gute Aufnahme gefunden, aber auch in Mitteldeutschland, Süddeutschland, Schlesien und Deutsch-Oesterreich. Daß sich weite Kreise der deutschen Industrie von dem Institut fernhalten, obwohl sie teilweise, wie zum Beispiel die Berliner Industrie, auf dem Gebiet der industriellen Lehrlingsausbildung geradezu Vorbildliches leisten, erklärt sich daraus, daß das Dinta die Lehrlingserziehung auf ein

[1]) Vgl. Arnhold, Der Faktor Mensch in der Landwirtschaft. Deutsche Bergwerkszeitung Nr. 26 vom 1. Februar 1927. — Ferner Friedrich Fues, Heranbildung des Arbeiternachwuchses. Die Landarbeit Nr. 9 Sept. 1927. Beilage zur Deutschen landwirtschaftlichen Presse vom 10. Sept. 1927.

besonderes Ziel abstellt. Auf diese Eigentümlichkeit, die für das Gesamtgebiet der planmäßigen industriellen Lehrlingserziehung und vor allem für die Stellungnahme der Gewerkschaften zu ihr von besonderer Bedeutung ist, wird im Verlauf der Abhandlung noch näher einzugehen sein.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß heute weite Kreise der Großindustrie im Gegensatz zu früher an der Heranbildung eines hochwertigen Arbeiternachwuchses tätig sind. Aus eigenem Interesse haben sie einerseits ihre Gleichgültigkeit gegenüber dieser Aufgabe, andererseits auch die Hemmnisse überwunden, die sich früher einer solchen Arbeit in den Weg gestellt haben. Wesensnotwendig mußte dabei das industrielle Lehrlingswesen besondere Ausprägungen erfahren. Im folgenden soll versucht werden, diese Eigentümlichkeiten aufzuzeigen und die Stellungnahme der Gewerkschaften zu ihnen darzulegen.

Die eigentümlichen Ausprägungen der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie und die Stellung der Gewerkschaften zu ihnen.

1. Die praktische Ausbildung mit Hilfe von Lehrwerkstätten.

Die praktische Ausbildung im Rahmen der Heranbildung der Industrielehrlinge wies in ihren Anfängen, also vor der Jahrhundertwende, meist keine Planmäßigkeit auf. Der Lehrling wurde regelmäßig einfach einem älteren Arbeiter zugeteilt, der ihm die nötigen Fertigkeiten vermitteln sollte. Die Folge war, daß der Lehrling häufig ausgenützt wurde. Er mußte Handlangerdienste leisten und bekam allenfalls auf einem ganz eng begrenzten Gebiet des betreffenden Gewerbes einige Fertigkeiten. Die immer weitergehende Spezialisation der Betriebe, verbunden mit der Arbeitszerlegung und Mechanisierung, hat diese Entwicklung stark gefördert. Dennoch ist nicht zu leugnen, daß die Industrie es verschiedentlich vermochte, ihren Lehrlingen eine vielseitige Ausbildung zu erteilen. Die dabei in Erscheinung tretende „gruppenweise Ausbildung der Lehrlinge", wie sie Scheven nicht besonders glücklich zum Unterschied von weiteren Typen nennt,[1]) bestand darin, daß die Lehrlinge in kleine Gruppen aufgeteilt und bestimmten Lehrmeistern oder Lehrarbeitern zur Ausbildung anvertraut wurden. Diese Personen hatten darauf zu achten, daß ein geordneter Lehrgang eingehalten wurde. Im Grunde genommen ist dieses System die Verpflanzung der handwerksmäßigen Lehre in den Fabriksaal.

[1]) Paul Scheven, a. a. O. S. 484.

Eine eigentümliche Ausprägung erfuhr die praktische Ausbildung der Industrielehrlinge erst durch das Aufkommen der industriellen Lehrwerkstätten. Darunter sind besondere Werkstätten oder Teile von solchen zu verstehen, in denen eine Anzahl Industrielehrlinge durch eigens damit betraute Lehrkräfte eine planmäßige Berufsausbildung erhalten. Der wesentliche Unterschied dieses Systems der praktischen Ausbildung von allen übrigen besteht darin, daß die Lehrlinge von den übrigen Arbeitern und von dem eigentlichen Produktionsprozeß getrennt sind. Damit ist ein planmäßiger, von den Erfordernissen des Betriebes unabhängiger Aufbau der praktischen Ausbildung ermöglicht.

Die industriellen Lehrwerkstätten sind zu unterscheiden von den öffentlichen Lehrwerkstätten oder Schulwerkstätten, wie sie auch genannt werden.[1]) Darunter sind staatliche oder kommunale Schulen mit Werkstattbetrieb zu verstehen. Die praktische Unterweisung nimmt in ihnen zuweilen einen breiten Rahmen ein. Sie stehen jedoch mit dem Bestreben der Industrie, selbst für die Heranbildung ihres Nachwuchses zu sorgen, in keinerlei Zusammenhang.

Die ersten industriellen Lehrwerkstätten sind, wenn auch nur vereinzelt, verhältnismäßig sehr früh ins Leben getreten. Bahnbrechend für die Gründung einer größeren Zahl von ihnen wirkte besonders ein Erlaß des preußischen Ministers für Handel und Gewerbe vom 21. Dezember 1878 über die Art und Behandlung des Lehrlingswesens in den Reparaturwerkstätten der preußischen Staatseisenbahnen. Bis dahin waren nur ein paar besonders große, auf Qualitätsarbeit eingestellte Unternehmungen mit der Gründung von Lehrwerkstätten vorangegangen. Auf Grund des erwähnten Erlasses hatten im Jahre 1893 bereits 40 von den 61 vorhandenen Hauptwerkstätten der preußischen Staatseisenbahnen besondere Lehrwerkstätten für Maschinenschlosserei.[2])

Die private Industrie folgte diesem Beispiel nur langsam. Erst in der Nachkriegszeit nahmen die Gründungen von Lehrwerkstätten einen größeren Umfang an. G. Tollkühn zählte in ihrer 1926 erschienenen, also wohl auf Material von 1924 beruhenden Untersuchung über die planmäßige Ausbildung des gewerblichen Fabriklehrlings in den Metall und Holz verarbeitenden Industrien neben den 107 vorhandenen Lehrwerkstätten der Reichseisenbahn noch 67 industrielle Lehrwerkstätten auf.[3]) Ein großer Teil von ihnen entfiel auf den Maschinenbau. Die übrigen verteilten sich auf die

---

[1]) Vgl. K. Mühlmann, Lehre und berufliche Schule. Arbeitskunde S. 314 f. — Ferner G. Tollkühn, a. a. O. S. 27 f.

[2]) Paul Scheven, a. a. O. S. 454. — Über den Stand des Lehrlingswesens bei der Deutschen Reichsbahn vgl. B. Schwarze, Das Lehrlingswesen bei der Deutschen Reichsbahn. „Berufsberatung . . . .“ S. 237 ff.

[3]) a. a. O. S. 152 ff.

Elektroindustrie, den Schiffsbau, den Kraftwagenbau usw. Für den augenblicklichen — das heißt zu Anfang des Jahres 1928 vorhandenen — Bestand an solchen industriellen Lehrwerkstätten ist die angeführte Zahl als viel zu niedrig anzusehen, und zwar vornehmlich aus zwei Gründen. Der erste von ihnen fällt weniger ins Gewicht. Er ergibt sich daraus, daß sich die Untersuchungen von G. Tollkühn auf die Metall und Holz verarbeitenden Industrien beschränkt. Es bestanden aber schon damals vereinzelt auch Lehrwerkstätten in anderen Gewerbezweigen, wie zum Beispiel in der keramischen Industrie.[1]) Die hier in Betracht kommende Anzahl ist aber nicht von ausschlaggebender Bedeutung. Demgegenüber ist der zweite Grund, nach dem die angeführte Zahl deshalb zu niedrig ist, weil die Entwicklung mittlerweile große Fortschritte gemacht hat, von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Gerade in der allerjüngsten Zeit ist die Zahl der bestehenden Lehrwerkstätten ganz gewaltig gewachsen. In diese Periode fällt zum Beispiel die erfolgreiche Betätigung des Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung („Dinta"), das ja erst Ende 1925 ins Leben trat. Wie sehr dadurch der Gedanke der Lehrwerkstätten an Boden gewann, beweist die Tatsache, daß das Dinta bis 1. März 1928 71 Lehrwerkstätten eingerichtet hatte.[2]) Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeit des Dinta auch über den Kreis der Unternehmungen, die sich ihm anschlossen, hinaus anregend auf die Bestrebungen zur Schulung eines hochwertigen Arbeiternachwuchses wirkte. Besonders auffallend ist die Entwicklung im Bergbau. Während G. Tollkühn in ihrer Aufstellung nur 4 Unternehmungen dieses Gewerbezweiges verzeichnet, waren zu Anfang des Jahres 1928 bereits 22 Gesellschaften mit über 40 Schachtanlagen zur planvollen Schulung des Bergarbeiternachwuchses übergegangen.[3]) Auch in der Textilindustrie haben die Bestrebungen zur planmäßigen Lehrlingserziehung gerade erst in der allerjüngsten Zeit Fuß gefaßt und eine ganze Reihe von industriellen Lehrwerkstätten entstehen lassen. Aus allen diesen Tatsachen ergibt sich, daß die für 1926 angegebene Zahl dieser Einrichtungen inzwischen wesentlich überholt und ihre weitere Erhöhung in der Zukunft zu erwarten ist.

Bevor der Lehrling in die Lehrwerkstatt aufgenommen wird, muß er sich meistens einer psychotechnischen Eignungsprüfung unterziehen. Wenn eine solche Prüfung auch nicht immer ein richtiges Ergebnis liefert, so ist doch anzuerkennen, daß im allgemeinen mit ihrer Hilfe vollkommen unbrauchbare Kräfte von dem betreffen-

[1]) Vgl. G. Tollkühn, a. a. O. Vorwort S. V.

[2]) Tätigkeitsbericht des Dinta für die Zeit vom 16. März 1927 bis 31. März 1928. S. 14.

[3]) Arnhold in einem Vortrag im Dinta-Institut am 28. Januar 1928.

den Gewerbezweig ferngehalten werden. Auf diese Weise werden die zahlreichen, früher vorgekommenen Fälle möglichst vermieden, wo die Berufsausbildung trotz des besten Willens des Lehrlings keine Erfolge zeitigte, weil ihm die für den betreffenden Beruf notwendigen Eigenschaften und Fähigkeiten von vornherein fehlten.[1]) Unter diesem Gesichtspunkt ist die Eignungsprüfung eine Einrichtung, welche eine der Voraussetzungen für den Erfolg der planmäßigen Ausbildung schafft.

Die Lehrlinge, die in die Lehrwerkstatt aufgenommen werden, verbringen dort in weitaus den meisten Fällen nur einen bestimmten Teil ihrer Lehrzeit. Die Regelung, daß der Lehrling während der ganzen Dauer seiner Ausbildungszeit in der Lehrwerkstatt bleibt, ist verhältnismäßig selten; denn sie hat neben Vorteilen auch große Nachteile.[2]) Die Vorzüge einer solchen Regelung bestehen vornehmlich darin, daß die erziehliche Beeinflussung und die systematischen Lehrgänge sich über die ganze Lehrzeit erstrecken können. Dem steht aber gegenüber, daß dem Lehrling die eigentliche Betriebsarbeit fremd bleibt und er infolgedessen nach der Lehre erst noch lernen muß, sich im Betrieb zu bewegen und dort seine Anlagen und Fähigkeiten zu entfalten. In manchen Gewerbezweigen ist es ferner von vornherein unmöglich, alle Arbeiten des betreffenden Berufes in der Lehrwerkstatt zu lehren und die nötigen Arbeitsmaschinen und Vorrichtungen aufzustellen. Dies trifft zum Beispiel für den Großmaschinen-, Kessel- und Brückenbau zu.[3]) Daher verbringen die Lehrlinge meistens nur zwei Jahre oder noch weniger von ihrer gewöhnlich vierjährigen Lehrzeit in der Lehrwerkstatt, die übrige Zeit dagegen im Betrieb.

Nach ihrem Eintritt in die Lehrwerkstatt erhalten die Lehrlinge zunächst eine umfassende handwerksmäßige Ausbildung. Fürs erste bekommen sie die wichtigsten Handgriffe gelehrt. Ist das geschehen, so erhalten sie Aufgaben gestellt, die von ihnen steigende handwerkliche Fertigkeiten verlangen. Dabei dienen meist die Werkstattlehrgänge, die vom Deutschen Ausschuß für technisches Schulwesen herausgegeben worden sind, als Vorbilder. Eine solche handwerksmäßige Ausbildung greift häufig auch für Berufszweige Platz, für die eine solche Schulung bisher für überflüssig gehalten wurde. So werden zum Beispiel zukünftige Bergarbeiter oder Facharbeiter der Textilindustrie zunächst als Schlosser ausgebildet.

[1]) Vgl. z. B. Die Lehrlingsauslese und Berufsausbildung bei der Firma Carl Zeiß, Jena, „Berufsberatung . . .", S. 259.

[2]) Vgl. auch Otto Stolzenberg, Die praktische Ausbildung des Lehrlings im Fabrikbetrieb. Schriften der Gesellschaft für soziale Reform. Heft 71, S. 54 f.

[3]) Vgl. Utzinger, Praktische Durchführung der Ausbildung in der Werkstatt. Abhandlungen und Berichte. . . . Bd. 6, S. 99 f.

Die Gründe dieser Erscheinung sind mancherlei Art. Vor allem wurde erkannt, daß „die Grundlagen aller Schulung überall dieselben sind“ [1]) und daß die Ausbildung zu den Fertigkeiten eines Schlossers diese Grundlagen am besten vermittelt. Die Lehrlinge sollen also nicht zu Schlossern gemacht werden, sondern zu Männern, „die ein Handwerkszeug zu führen wissen, die exakt arbeiten, die Tempo bei der Arbeit entwickeln, eine gewisse Sauberkeit bei der Arbeit beobachten.“ [2]) Weiterhin ist mit einer solchen Ausbildung die Absicht verbunden, dem Arbeiter einen größeren Weitblick für Betriebsvorgänge anzuerziehen. Damit wird bis zu einem gewissen Grade erreicht, daß die Facharbeiterschaft des Betriebes nicht „starr auf gewisse, altüberlieferte Arbeitsvorgänge eingedrillt ist,“ daß sie „vielmehr allen neuen Situationen und verbesserten Arbeitsverfahren mit vollem Verständnis gegenübertritt und sich ihnen in kürzester Zeit anzupassen weiß.“ [3])

Nachdem der Lehrling einige Fertigkeiten erlangt hat, wird er meistens nicht mehr zu reinen Lehrabeiten, die keinerlei Verwendung finden, angehalten. Vielmehr werden ihm produktive Arbeiten übertragen. Er muß sich etwa seine Werkzeuge selbst herstellen oder bekommt Arbeiten, die der Lehrwerkstatt vom Werk zur Erledigung überwiesen werden. Kann das Werk, sei es wegen seiner Eigenart oder wegen sonstiger Hemmnisse, diese Arbeitsüberweisungen nicht dem Ausbildungsstand der Lehrlinge angleichen, so ist es Aufgabe des Ausbildungsleiters, die Verteilung der Arbeiten unter die Lehrlinge in Hinblick auf einen systematischen Lehrgang so zweckmäßig wie möglich vorzunehmen. Mit Hilfe dieser „Produktivität der Lehrwerkstatt“ wird es dem Werke möglich, die Kosten für die Lehrlingsausbildung zum Teil wieder hereinzubringen. Um nach dieser Richtung hin einen besonderen Ansporn zu geben, wurden die Lehrwerkstätten zuweilen sogar zu selbständigen Betrieben mit eigener Kalkulation, Rechnungsführung und Abrechnung gemacht.[4])

Während des zweijährigen Aufenthalts in der Lehrwerkstatt hat der Lehrling die grundlegenden Fertigkeiten erlangt. Es ist damit die Zeit gekommen, wo er den einzelnen Betriebswerkstätten zur besonderen Ausbildung überwiesen werden kann. Der Ausbildungsleiter hat auch jetzt noch darauf zu achten, daß die weitere Schulung nicht einseitig wird. Der Lehrling bleibt daher auch in der Folgezeit meistens nicht in einer einzigen Betriebsabteilung, sondern wechselt den Ort seiner Tätigkeit. Ist schließlich das Ende der vierjährigen Lehrzeit herangerückt, so muß der Lehrling in der

[1]) Arnhold, Der Betriebsingenieur als Menschenführer, S. 4.
[2]) a. a. O. S. 4.
[3]) Arnhold, Heranbildung . . . S. 5.
[4]) Arnhold, a. a. O. S. 10.

Mehrzahl der Fälle durch eine Gesellenprobearbeit beweisen, was er gelernt hat. Zu diesem Zweck ist er noch einmal für ein paar Wochen in der Lehrwerkstatt beschäftigt.

Die Bedeutung, die den Lehrwerkstätten im Rahmen der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie zukommt, liegt offen zutage Mit dieser Ausgestaltung werden die Hemmnisse überwunden, die sich ursprünglich der planmäßigen Ausbildung von Industrielehrlingen in den Weg stellten. Dadurch, daß die Arbeitsleistung der jungen Leute nicht in den eigentlichen Produktionsprozeß eingegliedert ist, wird es möglich, einen systematischen Lehrgang einzuhalten und damit die Gefahr einer einseitigen Ausbildung auszuschalten. Darüber hinaus liegt darin ein großer Vorteil, daß die Verantwortung für das Lehrlingswesen besonderen Kräften übertragen ist. Dies ist nicht nur insofern von Bedeutung, als die Einheitlichkeit des Ausbildungsganges gewahrt bleibt. Eine besondere Wirkung dieses Systems liegt vielmehr noch darin begründet, daß nur solche Leute mit der Schulung der Lehrlinge betraut werden, die wirklich dazu veranlagt und befähigt sind. Indem hier mit der üblichen Anschauung gebrochen wird, daß jeder, der selbst Fähigkeiten aufweist, sie auch anderen übermitteln kann, und nur besonders befähigten Personen die Sorge für die Heranbildung des Nachwuchses übertragen wird, tritt eine eigenartige „Spezialisierungserscheinung" zutage.[1])

Freilich ist nicht jedes Werk ohne weiteres in der Lage, sich eine Lehrwerkstatt einzurichten. Voraussetzung ist vor allem das Vorhandensein einer entsprechend großen Anzahl von Lehrlingen. Die Einrichtung und die Unterhaltung einer Lehrwerkstatt bedeuten ja für ein Werk regelmäßig einen erheblichen Aufwand. Der Anteil, der davon auf die einzelnen Lehrlinge entfällt, ist um so kleiner, je größer ihre Gesamtzahl ist. Unter diesem Gesichtspunkt ist es verständlich, daß zunächst nur die größeren oder ganz großen Werke solche Lehrwerkstätten einrichteten. Der Durchführung des Gedankens in kleineren und mittleren Werken stellten sich dagegen große Schwierigkeiten in den Weg.

Die hier auftauchenden Hemmnisse sind zum Teil dadurch überwunden worden, daß die Lehrlingsausbildung auf genossenschaftlicher Grundlage durchgeführt wurde. Ein Versuch in dieser Richtung wurde zum ersten Male im Jahre 1917 unter Mitwirkung der Fachschule für Kleineisenindustrie in Siegen gemacht und hat gute Erfolge gezeitigt.[2]) Das Deutsche In-

[1]) Vgl. Friedrich Bernet, Lehrlingsausbildung . . . , S. 37.

[2]) Vgl. G. Lippart, Einleitender Bericht über zukünftige Lehrlingsausbildung in der mechanischen Industrie. Abhandlungen und Berichte. Bd. 6, Seite 8.

stitut für technische Arbeitsschulung in Düsseldorf hat diesen Gedanken aufgegriffen. Seiner regen Tätigkeit ist es zuzuschreiben, daß heute in Benrath, Neuß, Altena und Elberfeld genossenschaftliche Lehrwerkstätten bestehen. Die Werke von kleinerer oder mittlerer Belegschaftsstärke, die sich hier in der Genossenschaft zusammengeschlossen haben, nehmen ihre Lehrlinge nach eigenen Grundsätzen an und schließen mit ihnen den Lehrvertrag. Den ersten Teil ihrer Lehrzeit verbringen dann die Lehrlinge ausschließlich in der genossenschaftlichen Lehrwerkstatt; nach Ablauf dieser Zeit treten sie in die einzelnen Werke über, um dort ihre Ausbildung zu vervollkommnen. Voraussetzung für eine solche Regelung ist freilich, daß die einzelnen Werksleitungen einsichtig genug sind, um die Heranbildung eines hochwertigen Arbeiternachwuchses als gemeinsame Aufgabe zu betrachten.

Oft ist es aber auch kleineren und mittleren Betrieben möglich, die planmäßige Ausbildung selbst durchzuführen. Es ist ja nicht unbedingt notwendig, daß ein ganzer Raum als Lehrwerkstatt zur Verfügung gestellt wird, wenn dies auch unter mancherlei Gesichtspunkten wünschenswert ist. Es genügt unter Umständen, wenn die Arbeitsstellen der Lehrlinge von dem übrigen Arbeitsraum durch eine Bretterwand abgetrennt sind oder wenn die Gesamtheit der Lehrlinge wenigstens einen bestimmten Teil des Raumes, eine „Ecke", als Arbeitsstätte angewiesen bekommt. Die so entstehenden Lehrecken werden von geschulten Kräften beaufsichtigt und geleitet, die freilich nicht so befähigt sein können, wie die Leiter von regelrechten Lehrwerkstätten. Um hier einen Ausgleich zu schaffen, hat das Dinta teilweise eine eigenartige Regelung durchgeführt. Es hat den Ausbildungsgang in den verschiedenen Lehrecken mehrerer Werke desselben Ortes unter die Aufsicht eines besonders geschulten Ausbildungsleiters gestellt. Trotz seiner großen Schwierigkeiten und Anforderungen an die Einsicht der Unternehmer ist dieses System mit Erfolg durchgeführt worden.[1])

Aus der gegebenen Darstellung wird klar, welche Bedeutung den Lehrwerkstätten in der praktischen Ausbildung der Industrielehrlinge zukommt. In vielen Fällen konnte erst mit ihrer Hilfe dem Bedürfnis der Industrie nach einer planmäßigen Schulung des Nachwuchses entsprochen werden. Die geschilderten Lehrwerkstätten stellen demnach Einrichtungen der Industrie dar, die ihre Entstehung rein wirtschaftlichen Gründen verdanken. Das hindert aber nicht, daß die Gewerkschaften trotz ihrer grundsätzlich anderen Einstellung die Zweckmäßigkeit dieser Einrichtungen anerkennen. Inwieweit dies der Fall ist, soll im folgenden dargelegt werden.

---

[1]) Arnhold, Der Betriebsingenieur als Menschenführer, S. 4.

2. Die Beurteilung der Lehrwerkstätten durch die Gewerkschaften.

Zuweilen wird auch noch in jüngster Zeit von gewerkschaftlicher Seite der Standpunkt vertreten, daß in Anbetracht der technisch-organisatorischen Entwicklung die Bedeutung einer guten fachlichen Bildung des Industriearbeiters immer geringer geworden sei. Als typisch für solche Äußerungen kann folgende angesehen werden: [1]) „Die Wirkung der fortschreitenden Mechanisierung des Arbeitsvorganges als notwendige Folge der Rationalisierung ist eine Einschränkung des Bedarfs der Industrie an gelernten Arbeitskräften, die Tendenz zur Nivellierung des gelernten Arbeiters überhaupt." Freilich wird dabei nicht so weit gegangen, die Notwendigkeit des gelernten Arbeiters rundweg zu leugnen; aber nach dieser Ansicht „geht die Richtung der industriellen Entwicklung zweifellos dahin, den unentbehrlichen Facharbeiter mehr und mehr gegenüber seinem angelernten Kollegen zurückzudrängen, ihn selbst also gewissermaßen zu einem Spezialfall zu machen." Hieraus wird dann die Folgerung gezogen, daß die berufliche Ausbildung für die Masse der Arbeiter im Verlaufe dieser Entwicklung nur mehr sekundäre Bedeutung erlangt.[2])

Die Geringschätzung der Bedeutung der Berufsbildung, die sich bis zu einem gewissen Grade in solchen Äußerungen zeigt, beruht auf einer Verkennung der tatsächlichen Verhältnisse. Es ist keineswegs richtig, daß die moderne Lehrlingsausbildung in der Großindustrie in Wirklichkeit nichts anderes darstellt „als einen Ausleseprozeß einer Handvoll Fachkräfte." [3]) Diese Ansicht wird auch im allgemeinen von den gewerkschaftlichen Kreisen nicht geteilt. Vielmehr zeigten die Gewerkschaften aller Richtungen schon von jeher großes Interesse an einer guten Berufsbildung ihrer Mitglieder. Gegenüber Äußerungen aus industriellen Kreisen, die dies nicht anerkannten, stellte zum Beispiel eine Entschließung über die Jugendfrage auf dem 11. Kongreß der christlichen Gewerkschaften Deutschlands 1926 in Dortmund ausdrücklich fest, „daß die christlichen Gewerkschaften an der Heranbildung eines an Zahl und Qualität starken Facharbeiternachwuchses das lebhafteste Interesse haben." [4]) Auf die Gründe wird später noch einzugehen sein. Das Vorgehen in der Frage der Facharbeiterschulung überließen die Gewerkschaften freilich vornehmlich den Unternehmern, weil sie der Meinung waren, daß die Vorteile einer guten Fachbildung auch in erster Linie den Unternehmern zugute kämen. Doch fehlte es auch nicht an eigenen Bestrebungen der einzelnen Gewerkschaften, die

[1]) Helmut Wagner, Rationalisierung und Berufsausbildung. Gewerkschaftsarchiv Bd. 5, Heft 4, Oktober 1926, S. 196.
[2]) a. a. O. S. 197.
[3]) a. a. O. S. 198.
[4]) Verhandlungsprotokoll S. 537.

fachliche Bildung ihrer Mitglieder zu heben. In dieser Richtung haben sich während der letzten Jahrzehnte vor allem manche örtliche Verwaltungsstellen erfolgreich betätigt.[1])

Dementsprechend verhalten sich auch die Gewerkschaften gegenüber den industriellen Lehrwerkstätten. Die Bedeutung dieser Einrichtungen für die fachliche Bildung der Arbeiter ist im allgemeinen von ihnen anerkannt worden. Es wird selbst im Kreise der freien Gewerkschaften offen zugegeben, daß die meisten dieser Lehrwerkstätten in Hinblick auf ihre technische Einrichtung und ihren systematischen Ausbildungsgang durchaus als mustergültig zu bezeichnen sind.[2]) Eine andere Beurteilung erkennt an, „daß die fachliche Ausbildung in diesen Lehrwerkstätten eine gute ist.“ [3]) In der gleichen Richtung äußert sich ein Besucher der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. Abteilung Schalke. Er schreibt[4]): „Ich muß gestehen, daß dasjenige, was ich dort auf dem Gebiete der psychotechnischen Auswahl und der technischen Ausbildung von Lehrlingen, Arbeitern und Angestellten sah, im Verhältnis zu dem, was im allgemeinen geschieht . . ., gut erscheint und Nachahmung verdient.“ Besondere Beachtung ist einer weiteren Stimme aus dem Kreise der freien Gewerkschaften zu schenken, die sich mit den Bestrebungen des Dinta auseinandersetzt.[5]) Sie erkennt in Anbetracht der industriellen Entwicklung die größere Zweckmäßigkeit einer „technischen Allgemeinbildung“ anstelle einer „beruflich-handwerklichen Spezialbildung“ an. Nach ihr „ist all das, was die Dintaschriften über Ausmaß und Reihenfolge der einzelnen Lehrarbeiten sagen, richtig und empfehlenswert der Beachtung für jede Lehre, Lehrwerkstatt, Werks- oder Berufsschule. Hier haben Fachmänner mit klarem Blick das Richtige erkannt.“ Hingewiesen sei auch auf den Bericht des Ortsausschusses Großhamburg des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes über das Geschäftsjahr 1926, der sich im besonderen über die fachliche Lehrlingsausbildung durch das Dinta folgendermaßen äußert[6]): „Es muß zugegeben werden, daß die von diesem Institut geförderten Lehrwerkstätten den Jugendlichen eine vorbildliche Berufsausbildung zuteil werden lassen. Nachweisbar wird den Lehrlingen hier

---

[1]) Vgl. Fritz Gumpert, Die Bildungsbestrebungen der freien Gewerkschaften, S. 122 ff.

[2]) W. Maschke, Werksjugendpflege. Die Arbeit 1926, Heft 7, S. 473.

[3]) Hans Jahn, Um die Seele der Arbeitenden! Gewerkschaftsarchiv Bd. 6, Heft 4, April 1927, S. 172.

[4]) Halbfell, Werkschulen und wir. Beilage „Bildung und Unterricht“ zur Deutschen Technikerzeitung (Zeitschrift des „Butab“), 8. Jahrg. Nr. 33 vom 13. August 1926, S. 30.

[5]) Eduard Weitsch, Das Dinta als gemeinsames Problem der Gewerkschaften und der freien Volksbildung. Die Arbeit, 1927, Heft 10, S. 686.

[6]) S. 96.

zu höchstem Berufskönnen verholfen. Insofern sind die Industriegewaltigen eben einsichtiger (als das Handwerk).[1]) Sie wagen den Einsatz der Lehrlingsausbildung, das heißt, sie sind mit geringerem Vorteil zufrieden, um einen durchaus tüchtigen Facharbeiter hernach zu haben."

Einen guten Einblick in die Stellungnahme der freien Gewerkschaften zu den industriellen Lehrwerkstätten gewähren auch die Konferenzen zur Besprechung von Fragen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Sie finden ihre Begründung in der Entwicklung des gewerkschaftlichen Mitgliederbestandes nach dem Kriege. Als damals die Zahl der jugendlichen Mitglieder plötzlich einen viel bedeutenderen Raum als früher einnahm, erhielten die Gewerkschaften neue Aufgaben. Es zeigte sich, daß die wirtschaftlichen Interessen der Jugendlichen, insbesondere der Lehrlinge, sich nicht in derselben Weise durchsetzen ließen wie die Belange der älteren Arbeiter; der restlosen Einbeziehung der Lehrlinge unter die Tarifverträge standen vorläufig unüberwindliche Hemmnisse entgegen. Auch konnten sich die Gewerkschaften nicht der Wahrnehmung verschließen, daß unabhängig von der wirtschaftlichen Interessenvertretung eine besondere Jugendarbeit notwendig sei. Demzufolge entstanden in den verschiedenen lokalen und zentralen Verbänden unter der Leitung besonderer Sachverständiger sogenannte Jugendsekretariate. Hinsichtlich der Wege und Ziele der von diesen Einrichtungen zu leistenden Arbeit bestanden aber große Meinungsverschiedenheiten. Dies drängte nach einem Gedankenaustausch, und so kam es im August 1921 in Kassel zur 1. Konferenz zur Besprechung von Fragen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Diese Konferenz versuchte, Organisation und Ziel der gewerkschaftlichen Jugendarbeit zu vereinheitlichen. Unter anderem sprach sie sich für die Schaffung eines Jugendsekretariats für den Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund aus. Nach einem dementsprechenden Beschluß des Bundesvorstandes und nach der Zustimmung des Bundesausschusses konnte dieses Jugendsekretariat am 1. Februar 1922 unter Walter Maschke seine Arbeit aufnehmen. Über die industriellen Lehrwerkstätten äußerte sich die Konferenz noch nicht. Sie stellte die Erörterung des Problems vorläufig zurück.

Demgegenüber nahm die zweite Konferenz dieser Art, die im Juni 1922 in Leipzig stattfand, im Rahmen der Tagesordnung zu den industriellen Lehrwerkstätten Stellung. In dem Referat über diesen Punkt wurde betont, daß die wirtschaftliche Lage Deutschlands innerhalb der Massenfabrikation zur Erzeugung von Qualitätsware zwingt und sich daher die Erziehung des Nachwuchses

[1]) Vom Verfasser ergänzt.

nicht mit der „Erziehung von Massenmenschen“ begnügen darf. „Sie muß vielmehr Qualitätsmenschen heranbilden, die, über ihr Teilgebiet hinaus, aus einseitigen Fachmenschen allgemein gebildete Fachmänner werden sollen.“ [1]) Gerade die Gewerkschaften seien dazu berufen, den Tüchtigen die Wege zu ebnen. Sie müßten „dafür sorgen, daß kein Kind ohne Beruf ins Leben trete, denn der Beruf ist der Kern, um den sich die Jahresringe der Bildung ansetzen.“ [2]) Die Fabrik sei „die ideale Schule der sozialen Erziehung“, weil in ihr „der Grundstein zu einer aufbauenden, sozialen und vielseitigen technischen Bildung“ gelegt werde.[3]) Im Gegensatz zur Meisterlehre erlange hier der Arbeiter „Verständnis für die vielseitige Maschine, für die Organisation der modernen technischen Arbeit.“ [4]) Allerdings wird dabei auch auf die mannigfachen Nachteile hingewiesen, die den Lehrwerkstätten, vom Standpunkt der Gewerkschaften aus gesehen, anhaften. Danach sei die Gefahr gegeben, daß nur eine einseitige, auf die Bedürfnisse des Werkes zugeschnittene Ausbildung Platz greift, die Arbeiter auf diese Weise an das Werk gekettet werden und ihre allgemein menschliche Bildung gegenüber ihrer Fachbildung zu stark vernachlässigt werde.[5]) Dennoch wird die Forderung erhoben, die Industrie zur Errichtung von Lehrwerkstätten zu verpflichten, unter Umständen auf genossenschaftlicher Grundlage. Die Nachteile sollen durch behördliche Aufsicht und Einflußnahme der Arbeitnehmer ausgeschaltet werden.[6])

Die dritte Konferenz der erwähnten Art war bisher die letzte. Sie fand im August 1925 in Hamburg statt und brachte hinsichtlich der gewerkschaftlichen Stellungnahme zu den industriellen Lehrwerkstätten kaum neue Gesichtspunkte. Sehr interessant sind allerdings einige Äußerungen von Ernst Niekisch im Rahmen seines sehr geteilt aufgenommenen Referates über Jugend und Beruf. In dem beruflichen Können sieht er „eine Möglichkeit, zum Persönlichkeitsgefühl, zur Geschlossenheit eines Lebensstils zu kommen.“ [7]) Die Lehre wird damit für ihn eines der Hilfsmittel, „das innere Verhältnis zwischen Arbeit und Jugend nicht völlig veröden zu lassen.“ [8]) Auf diese Weise kommt er zu dem Schluß, daß die Gewerkschaften dem Ausbau von Lehrwerkstätten, wie der Berufsbildung überhaupt, „schon um des seelischen Zustan-

[1]) Verhandlungsprotokoll S. 22.
[2]) a. a. O. S. 23.
[3]) a. a. O. S. 23.
[4]) a. a. O. S. 24; vgl. ebenda: „Um später einmal Herr über die Maschine zu werden, muß er sie zuvor kennen gelernt haben.“
[5]) a. a. O. S. 24.
[6]) a. a. O. S. 25.
[7]) Verhandlungsprotokoll S. 17.
[8]) a. a. O. S. 18.

des der Jugendlichen willen — nicht bloß in Rücksicht auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Produktionsprozesses —" ihre Sorgfalt zuwenden müßten.[1]) Bemerkenswert ist schließlich noch eine kritische Äußerung in der Aussprache.[2]) Einerseits wird hier anerkannt, daß der Mensch in diesen Lehrwerkstätten zum hochwertigen Spezialarbeiter gemacht wird; auf der anderen Seite wird aber darauf hingewiesen, daß in diesen Einrichtungen das Spezialisieren und Typisieren an der Tagesordnung sei, wenn auch der Lehrling bis zu einem gewissen Grad den ganzen Betrieb kennen lerne. Besonders hervorgehoben wird auch, daß die Lehrlinge in diesen industriellen Lehrwerkstätten der gewerkschaftlichen Werbearbeit schwer zugänglich sind.

Die vereinzelten kritischen Äußerungen aus dem Kreise der freien Gewerkschaften ändern nichts an der Tatsache, daß die hervorragende fachliche Ausbildung in den industriellen Lehrwerkstätten im großen und ganzen durchaus anerkannt wird. Ein bemerkenswertes Zeugnis dieser allgemeinen Einstellung ist der Bericht über die zehnte Ausschußsitzung des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, wo diese Spitzenorganisation der freien Gewerkschaften zum ersten Male offiziell Stellung zur Arbeit des Dinta nahm.[3]) In einer einstimmig angenommenen Entschließung heißt es unter anderem: „Die Gewerkschaften erheben keine Einwendung gegen die Errichtung von Lehrwerkstätten in größeren Betrieben, erkennen im Gegenteil ihren Nutzen für die fachliche Ausbildung des Nachwuchses durchaus an."

In Anbetracht der Anerkennung, welche die Gruppe der freien Gewerkschaften den Lehrwerkstätten der Unternehmer zollen, bedarf es kaum eines Beweises, daß auch die übrigen großen Gewerkschaftsrichtungen diesen Erscheinungen wohlwollend gegenüberstehen. Ein Hinweis darauf soll daher genügen. Nach einer Äußerung aus dem Kreise der christlichen Gewerkschaften ist zum Beispiel in einer solchen Lehrwerkstatt „bei einer sinngemäßen Handhabung eine Ausbildung garantiert, wie sie das Handwerk gar nicht leisten kann."[4]) Auch die praktische Ausbildung in den Lehrwerkstätten jener Unternehmungen, die sich dem Dinta angeschlossen haben, erfreut sich einer guten Beurteilung von dieser Seite. Es wird nicht nur rein sachlich anerkannt, daß das Dinta „für die Berufsausbildung Vorzügliches geleistet hat"; es wird vielmehr offen zugegeben, daß hier das verwirklicht

[1]) a. a. O. S. 19.
[2]) a. a. O. S. 29.
[3]) Gewerkschaftszeitung vom 3. Dezmber 1927, S. 682 f.
[4]) Klaus Bleus, Die neuere Entwicklung des Lehrlingswesens. Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands vom 14. Mai 1923, S. 70.

worden ist, „was die christlichen Gewerkschaften seit Jahrzehnten gefordert haben.“ [1])

Es hat sich demnach bisher ergeben, daß die besondere Ausprägung, welche die praktische Ausbildung der Industrielehrlinge erfahren hat, von den Gewerkschaften gebilligt wird. Die vereinzelten kritischen Äußerungen aus dem Kreise der freien Gewerkschaften vermögen, da sie kaum ins Gewicht fallen, dieses Ergebnis nicht zu trüben.

3. Die theoretische Unterweisung in besonderen Werkschulen.

Neben der praktischen Ausbildung hat auch die theoretische Unterweisung der Lehrlinge im Rahmen der planmäßigen Ausbildung der Industrielehrlinge ihre besondere Ausprägung gefunden. In weitaus den meisten Fällen übernimmt freilich auch heute noch die öffentliche Berufsschule die Aufgabe, das, was der Lehrling in der Werkstatt lernt, durch theoretischen Unterricht zu erweitern und zu vertiefen. Neben den öffentlichen Berufsschulen gewinnen aber in der Ausbildung der Industrielehrlinge die sogenannten Werkschulen immer mehr an Bedeutung. Unter einer solchen Werkschule ist eine berufliche Unterrichtsstätte für Lehrlinge und Jugendliche zu verstehen, die von einem oder mehreren Werken für die Gesamtheit oder einen Teil der ihnen angehörenden Jugendlichen eingerichtet und unterhalten wird und deren Besuch von der Fortbildungsschulpflicht befreit. Die Anerkennung der Werkschulen als Ersatz für die öffentliche Berufsschule ist daran gebunden, daß der entsprechende Umfang des Unterrichts und die geforderte Befähigung der Lehrkräfte gewährleistet wird.

Die Werkschulen haben sich erst in den beiden letzten Jahrzehnten ausgebreitet. Im Jahre 1909 hatten angeblich erst 6 Firmen Einrichtungen dieser Art.[2]) Für die Ausbreitung hat sich besonders der Deutsche Ausschuß für technisches Schulwesen eingesetzt. Bereits auf seiner vierten Gesamtsitzung im Jahre 1911 hat er neben der Gründung von Lehrwerkstätten auch die von Werkschulen befürwortet.[3]) In jüngster Zeit

---

[1]) Deutsche Arbeit, 12. Jahrg., 6. Heft Juni 1927, S. 334.

[2]) Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen. Bd. 6, S. 8.

[3]) An dieser Stelle sei erwähnt, daß die Eisenbahnwerkstätten, die in der Ausbreitung der Lehrwerkstätten bahnbrechend wirkten, sich der Einrichtung von Werkschulen erst in jüngster Zeit zuwandten. Die Lehrlinge besuchten noch bis vor wenigen Jahren durchweg den öffentlichen Fortbildungsschulunterricht. Durch einen Ministerialerlaß vom 12. Januar 1903 war allerdings bestimmt worden, daß sie in bestimmten Gegenständen noch besonderen Unterricht in den Werkstätten selbst erhalten sollten. Erst nach dem Kriege, und zwar durch die Erlasse vom 23. Dezember 1919 und 14. Januar 1920 wurde dieses System des „Zusatzunterrichtes“ fallen gelassen und grundsätz-

wirkte besonders auch die Tätigkeit des Dinta belebend auf das Ausmaß der Neugründungen ein. Im Dezember 1927 gab es bereits 18 Werkschulen, die ihren Unterricht nach Dinta-Grundsätzen erteilten. Über die Gesamtzahl der vorhandenen Werkschulen unterrichtet das Ergebnis einer Umfrage, die im Juli 1927 vom Deutschen Ausschuß für technisches Schulwesen veranstaltet wurde.[1]) Danach gab es zu diesem Zeitpunkt ohne Rücksicht auf die entsprechenden Einrichtungen der Deutschen Reichsbahn 111 Werkschulen. Von ihnen waren 14 erst nach 1925 ins Leben getreten; hiervon wiederum gehörten allein 5 der Textilindustrie an. Dies findet eine Erklärung in der Tatsache, daß die Textilindustrie erst in den letzten Jahren in ausgedehnterem Maße zur Heranbildung eines hochwertigen Facharbeiternachwuchses übergegangen ist.[2]) Die festgestellten 111 Werkschulen, die zum großen Teil im Reichsverein der deutschen Werkschulen zusammengeschlossen sind, verteilten sich auf die einzelnen Industriezweige folgendermaßen:

1. Maschinen-, Apparate- und Fahrzeugbau	42
2. Bergbau, Eisen- und Metallgewinnung	25
3. Elektrotechnische Industrie, Feinmechanik	15
4. Textilindustrie	7
5. Eisen- und Metallwarenherstellung	6
6. Holz- und Schnitzstoffgewerbe	5
7. Chemische Industrie	4
8. Werften	2
9. Papierindustrie	2
10. Kautschukindustrie	2
11. Industrie der Steine und Erden	1

Die Aufgabe der Werkschulen ist die gleiche wie die der öffentlichen Berufsschulen. Sie haben in erster Linie die praktische Ausbildung des Lehrlings durch theoretischen Unterricht zu ergänzen und zu vertiefen. Sie stehen unter der Aufsicht derselben Behörden wie die öffentlichen Berufsschulen. Im einzelnen ist das Aus-

lich die Einrichtung von Werkschulen mit Vollunterricht angeordnet. Vgl. im einzelnen Bruno Schwarze, Die Werkschulen der Deutschen Reichsbahn. Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen, S. 175—188. — Im Jahre 1923 hatten von den 97 vorhandenen Werkstätten bereits 60 eine eigene Werkschule eingerichtet. Von den übrigen erteilten 22 „Zusatzunterricht" und nur die restlichen 15 überließen die theoretische Unterweisung vollständig den Fortbildungsschulen. (B. Schwarze, Das Lehrlingswesen bei der Deutschen Reichsbahn. „Berufsberatung . . . .", S. 243.)

[1]) Vgl. G. Tollkühn, Technische Erziehung, 2. Jahrg. Nr. 10, Oktober 1927, S. 120.

[2]) Vgl. hierüber z. B. Werner Mahrholz, Lehrlingsausbildung in der Textilindustrie. „Berufberatung . . . .", S. 301 ff. — Ferner P. Gehring, Arbeitserziehung in der Textilindustrie. Technische Erziehung, 2. Jahrg. Nr. 12, Dezember 1927, S. 135 ff.

maß und der Inhalt des Unterrichts sehr verschieden.[1]) Ähnlich wie auf dem Gebiete der praktischen Ausbildung in der Lehrwerkstatt strebt auch hier der Deutsche Ausschuß für technisches Schulwesen danach, durch Aufstellung von Lehrplänen eine Vereinheitlichung zu erzielen. Unterrichtsgegenstände und Lehrpläne tragen in erster Linie dem Umstand Rechnung, daß die Werkschulen zur Heranbildung von besonders hochwertigen Facharbeitern dienen sollen. Da die Unterhaltung der Werkschulen den einzelnen Unternehmungen, denen sie dienen, obliegt, stellen diese Einrichtungen eine nicht unerhebliche Belastung der Werke dar. Diese Kosten werden nur deshalb getragen, weil den Werkschulen für die planmäßige Lehrlingsausbildung in der Industrie mancherlei Vorzüge gegenüber den öffentlichen Berufsschulen zuzusprechen sind.

Vor allem ist die Zusammensetzung der Schüler einer Werkschule viel einheitlicher als die einer öffentlichen Berufsschule. Dies ist für den Erfolg des Unterrichts von großer Bedeutung. Bei der Stoffauswahl und der Unterrichtsmethode kann auf dem täglichen Gedankenkreis des Lehrlings aufgebaut werden. Damit ist eine enge Verbindung der theoretischen Schulung mit der praktischen Ausbildung ermöglicht. Die fachlich-theoretische Unterweisung knüpft zum Beispiel an die praktischen Arbeiten in der Lehrwerkstatt an. Der Lehrling erhält die Aufgabe, die verschiedenen Arbeitsvorgänge mit Hilfe von technischen Zeichnungen festzuhalten und sie zu beschreiben; er wird dadurch gezwungen, seine Arbeit zu durchdenken. Auch bildet die Pflicht zur Führung von Arbeitsheften häufig eine sehr wertvolle Unterstützung des Unterrichts.

Sodann kann auf die Eigenart des Werkes, dem der Lehrling angehört, Rücksicht genommen werden. Diese „Spezialisierung" ist keineswegs ein Nachteil. Sie verhindert, daß dem Lehrling nur Buchwissen vermittelt wird; denn erst der Unterricht, dem die spezielle praktische Anschauung vorausgegangen ist, wirkt sich besonders fruchtbringend aus. Die Werkschule kann sich diese Tatsache zunutze machen, indem sie auch auf die Spezialarbeit im Betrieb zurückgreift. Die Verbindung zwischen Theorie und Praxis verkörpert sich häufig darin, daß einerseits beide Teile der Lehrlingsausbildung einer einheitlichen Leitung unterstellt sind und andererseits Betriebsbeamte zu gleicher Zeit Unterricht in der Werkschule erteilen.

Ist eine solche Verbindung der Theorie mit der Praxis nicht gegeben, so werden die Schüler „viel zu sehr veranlaßt, nur die Erfahrungen anderer anzuerkennen, und ihre für die Praxis so

[1]) Näheres z. B. Otto Stolzenberg, Werkschulen. Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen. Bd. 6, S. 60 ff.

außerordentlich wichtige Beobachtungsgabe und die Fähigkeit selbständigen technischen Denkens bleiben unentwickelt. Sie sammeln günstigenfalls Kenntnisse, gewinnen aber nicht die klaren Erkenntnisse über die ursächlichen und gesetzmäßigen Zusammenhänge der Dinge, die jede bewußte Tätigkeit zur unbedingten Voraussetzung hat.“ [1]) Die Bedeutung der Werkschule für die planmäßige Lehrlingsausbildung in der Industrie wird ferner dadurch erhöht, daß ausgedehntere und neuzeitlichere Lehr- und Anschauungsmittel als in den öffentlichen Berufsschulen zur Verfügung stehen. Alle diese Umstände wirken dahin zusammen, daß der Schüler reges Interesse am Unterricht gewinnt und zu einem Facharbeiter herangebildet wird, der klares Verständnis für Vorgänge im Betrieb und wirtschaftliche Notwendigkeiten hat.

Daneben bietet die Werkschule gegenüber der öffentlichen Berufsschule auch noch einige Vorteile von mehr sekundärer Bedeutung. Liegen die Unterrichtsräume, wie es meistens der Fall ist, im Werk, so wird Zeit für die Schulwege gespart. Wichtig ist auch, daß die Unterrichtszeit und die Arbeitszeit aufeinander abgestimmt werden können, so daß der störende Einfluß des Schulbesuchs auf die Betriebsarbeit möglichst vermieden wird. Auch läßt sich die Schuldisziplin in einer Werkschule leichter aufrecht halten. Alle diese Umstände sind aber für den Wert, den die Werkschule für die planmäßige Ausbildung der Industrielehrlinge besitzt, keineswegs ausschlaggebend. Die Bedeutung der Werkschule gründet sich vielmehr auf die eingehendere und nachhaltigere berufliche Schulung, die sie den Lehrlingen zu vermitteln vermag.

Wenn gegen die Werkschulen eingewandt wird, daß sie den fachlichen Unterricht gegenüber der Allgemeinbildung zu stark betonen, so geschieht dies zum großen Teil mit Unrecht.[2]) Es liegt schon im wohlverstandenen eigenen Interesse der Werke, daß sie den Unterricht nicht nur auf den zukünftigen Qualitätsarbeiter, sondern auch auf den „werdenden Menschen und Staatsbürger“ abstellen. Daß an und für sich im Vordergrund des Unterrichts die fachliche Ausbildung steht, ist nicht als Nachteil anzusehen; dafür sind die Werkschulen eben berufliche Unterrichtsstätten und keine allgemeinen Fortbildungsschulen. Die Fälle, wo das Werkinteresse zu stark in den Vordergrund gerückt wird, werden durch die Kontrolle der Öffentlichkeit, namentlich der Kreise, die den öffentlichen Berufsschulen nahestehen, im Verein mit der staatlichen Schulaufsichtsbehörde jeweils bald behoben.

Selbstverständlich bilden gerade unter den herrschenden wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten, die mit der Einrichtung und

[1]) Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen. Bd. 7, S. 16.
[2]) Vgl. K. Mühlmann, Lehre und berufliche Schule. Arbeitskunde, S 315 f.

Unterhaltung der Werkschulen verbunden sind, ein großes Hemmnis für ihre Ausbreitung. Die Überwindung dieser Schwierigkeit durch genossenschaftlichen Zusammenschluß der Unternehmer bringt hier insofern leicht einen Nachteil mit sich, als damit die innige Verbindung zwischen der theoretischen Unterweisung und der speziellen praktischen Arbeit im einzelnen Werk notwendigerweise gelockert wird. Ist aber eine gewisse Gleichartigkeit der einzelnen Werke vorhanden, so läßt sich der Gedanke der Werkschulgründung auch auf genossenschaftlicher Grundlage gut verwerten.[1]) Trotz des Hemmnisses, das sich der Ausbreitung der industriellen Werkschulen wegen der damit verbundenen Kosten in den Weg stellt, ist anzunehmen, daß diese besondere Ausprägung der planmäßigen Lehrlingsausbildung in der Großindustrie noch weiter an Boden gewinnt. Mit Recht wurde in Anbetracht der mannigfachen Vorteile, die den Werkschulen gegenüber den öffentlichen Berufsschulen für die Heranbildung eines hochwertigen industriellen Nachwuchses zuzusprechen sind, im Jahre 1921 auf der Hauptversammlung des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen in Cassel die Forderung erhoben, „daß die Nächstbeteiligten das möglichste tun sollen, um die Errichtung zahlreicher neuer und die Weiterentwicklung der bestehenden Werkschulen zu fördern.“ [2])

Damit soll der heutige Wert der öffentlichen Berufsschule für die Fachbildung der Jugendlichen in keiner Weise verkannt werden, auch wenn ganz davon abgesehen wird, daß in der Ausbildung der Handwerkslehrlinge und Ungelernten ein weites und, was insbesondere die berufliche Schulung der Ungelernten betrifft, immer wichtiger werdendes Betätigungsfeld für die öffentliche Berufsschule verbleibt.[3]) Es ist aber nicht zu leugnen, daß überall dort, wo es sich ermöglichen läßt, unter den augenblicklichen Verhältnissen im Interesse der Heranbildung eines hochwertigen Arbeiternachwuchses der Besuch einer Werkschule dem der öffentlichen Berufsschule vorzuziehen ist. Die Werkschule ist eben auf Grund der

[1]) Vgl. z. B. die Ausführungen von Fürer über die Werkschule der Werkschulvereinigung Breslauer Metallindustrieller. Förderung der Facharbeiter-Ausbildung durch Industrieverbände. Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. Nr. 2 vom 15. Januar 1927, S. 32.

[2]) Abhandlungen und Berichte über technisches Schulwesen. Bd. 7, S. 17.

[3]) Vgl. Hermann Rosenberger, Arbeitgeberverbände und industrielles Lehrlings-Berufsschulwesen. Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. Nr. 2 vom 15. Januar 1927, S. 26. Hier wird betont, daß es „stets eine bedeutungsvolle Aufgabe unserer Industrie sein wird, dafür zu sorgen, daß auch die allgemeinen Berufsschulen leben und sich weiterentwickeln können . . . . . Die allgemeine Berufsschulfrage als solche kann die Industrie allein nicht lösen; man wird immer damit rechnen müssen, daß wie bisher überwiegend Gemeinden und Gemeindeverbände Träger des allgemeinen Berufsschulwesens sind und aus Zweckmäßigkeitsgründen auch bleiben.“

engen Verbindung der theoretischen Unterweisung mit der planmäßigen praktischen Ausbildung heute der beste Typus der beruflichen Unterrichtsstätten. Hier vermag die Berufskunde am besten in den Mittelpunkt des Fachunterrichts gestellt zu werden, und durch die hier erzielte Verbindung der theoretischen und praktischen Unterweisung ist der technischen Berufsbildung „ein Höchstmaß von erreichbaren Erfolgen gegeben."[1])

Andererseits ist aber auch festzustellen, daß der Besuch einer Werkschule keineswegs ein unbedingtes Erfordernis für eine planmäßige Lehrlingsausbildung darstellt. Der Kern der Schulung wird dem Lehrling zweifellos in der Lehrwerkstatt vermittelt. Erhält er daneben in der öffentlichen Berufsschule einen Unterricht, der auf die Bedürfnisse der Praxis in weitgehendem Maße Rücksicht nimmt, so genügt auch das, um einen hochwertigen Facharbeiter aus ihm zu machen.

4. Die Beurteilung der Werkschulen durch die Gewerkschaften.

Das Interesse der Gewerkschaften an einer guten fachlichen Bildung ihrer Mitglieder, das bei der Beurteilung der Lehrwerkstätten in die Erscheinung trat, zeigt sich auch in ihrer Stellungnahme zu den Werkschulen. Die Anerkennung, die im allgemeinen der technischen Ausbildung der Lehrlinge im Rahmen der planmäßigen Schulung des Facharbeiternachwuchses gezollt wird, ist auch auf den Anteil zu beziehen, den daran die Werkschulen haben. Daneben sehen die Gewerkschaften unter Gesichtspunkten, die weniger die fachliche Bildung der Lehrlinge betreffen, in den Werkschulen auch mancherlei Gefahren, so daß die Beurteilung dieser Einrichtungen im ganzen gesehen häufig nicht nur als vorsichtig, sondern geradezu als ablehnend bezeichnet werden muß.

Auf der schon erwähnten 2. Konferenz zur Besprechung von Fragen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit 1922 in Leipzig werden vom Standpunkt der freien Gewerkschaften die Vorzüge, welche die Werkschulen für die Lehrlingsausbildung bieten, nachhaltig gewürdigt und ihnen die damit verbundenen Nachteile gegenübergestellt.[2]) Die Mängel, die den Werkschulen nach der dort vertretenen Meinung anhaften, fließen letzten Endes aus der Tatsache, daß die Gewerkschaften keinerlei Einfluß auf den Inhalt des Unterrichts auszuüben vermögen. Die theoretische Schulung der Lehrlinge ist daher angeblich auf die Interessen des Unternehmers abgestellt. Befürchtet wird unter anderem wohl auch eine zu einseitige und zu stark auf das Fachliche Rücksicht nehmende Ausbildung, vor allem aber eine Kettung des Arbeiters an das Werk, eine

[1]) Anton Graff, Der Lehrling in der Industriearbeit. S. 56.
[2]) Vgl. Verhandlungsprotokoll S. 24 f.

Gefährdung der Objektivität des Unterrichts und eine „einseitige Beeinflussung der Jugend im kapitalistischen Sinne".

Trotz dieser Mängel wird den staatlichen und kommunalen Fachschulen mit Werkstättenbetrieb anstelle der Industrielehre nicht das Wort geredet. Die Ursache liegt auf der einen Seite in den hohen Kosten, die mit diesen Schulen verbunden sind, auf der anderen Seite aber auch in ihrer im Verhältnis zu den industriellen Lehrwerkstätten und Werkschulen geringeren Leistungsfähigkeit in Hinblick auf die Erfordernisse einer guten Ausbildung. Nach der auf der Konferenz geäußerten Ansicht können solche öffentlichen Schulen unstreitig eine gute theoretische und praktische Ausbildung geben, „aber ihnen fehlt der unmittelbare Zusammenhang mit dem Leben, die Berührung mit der Produktion, mit der Arbeiterschaft. Die Gefahr einer weltfremden Erziehung ist nicht ausgeschlossen, die Entstehung eines gewissen Dünkels leicht möglich."

Daher wird die Forderung aufgestellt, die Industrie zu verpflichten, behördlich zu beaufsichtigende Werkschulen mit entsprechenden Werkstätten zu errichten. Kleinere Werke sollten sich dabei des genossenschaftlichen Zusammenschlusses bedienen. Es wird aber eindringlich davor gewarnt, die Ausbildung der Lehrlinge den Unternehmern allein zu überlassen. Die Arbeitnehmer müßten „nachdrücklichen Einfluß gewinnen und ein weitgehendes Mitbestimmungsrecht erlangen."

Weitere Äußerungen aus dem Kreise der freien Gewerkschaften lauten geradezu ablehnend, wobei freilich der Gesichtspunkt der fachlichen Bildung keineswegs im Vordergrund steht. Dies gilt zum Beispiel für eine Stimme, die sich mit den Ergebnissen des Hamburger Berufsschultages vom Jahre 1926 befaßt.[1]) Danach gibt es neben wenigen anderen Bildungseinrichtungen „für die breite Masse der im Berufsleben stehenden werktätigen Jugend zur Zeit keine bessere Möglichkeit einer so planmäßigen Erziehung und Einführung für die Bedürfnisse des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens, für die moderne Arbeiterbewegung, keine besseren Vorbereitungsanstalten für die späteren Mitkämpfer" als die nach gewerkschaftlichen Grundsätzen geleiteten Berufsschulen. Unter diesem Gesichtspunkt werden die Werkschulen als Mittel einer gewerkschaftsfeindlichen Politik betrachtet, „die einer Unterweisung der Schüler im betriebsegoistischen Sinne und einer Pflege des Strebertums und der Rücksichtslosigkeit gegenüber den Mitarbeitern dienen." In völliger Verkennung der tatsächlichen Verhältnisse wird auf die Vorzüge, die den Werkschulen für die planmäßige Lehrlingsausbildung zukommen, keinerlei Bezug genom-

[1]) Vgl. Deutscher Berufsschultag 1926 in Hamburg. Gewerkschaftszeitung vom 3. Juli 1926, S. 381.

men. Ihr Wert für die Unternehmer wird darin gesehen, daß sie im Gegensatz zu den öffentlichen Berufsschulen „der unmittelbaren Einwirkung des Staates nicht unterstehen" und „eine Mitwirkung der Gewerkschaften bewußt unmöglich machen."

Eine andere Stimme [1]) stellt mit Befremden fest, daß die Werkschulen der Privatindustrie, die „natürlich auch nur für diese arbeiten," sogar in der Arbeiterschaft ihre Freunde und Lobredner finden. Sie nimmt dagegen Stellung, daß die Arbeitnehmerschaft die berufliche Schulung „mit Haut und Haar dem Unternehmer überläßt" und ihm neben der technischen auch die gesellschaftliche und allgemeine Ausbildung anvertraut. Gegen die Verlegung der technischen Ausbildung einschließlich der theoretischen Unterweisung in die Betriebe hinein sei erst dann nichts einzuwenden, wenn sie „unter staatlicher und gewerkschaftlicher Kontrolle erfolgt." Auf ähnliche Gedankengänge ist sicherlich auch die Äußerung eines weiteren Beurteilers zurückzuführen, daß die von den Behörden genehmigten Werkschulen „eine Gefahr für den Berufsschulgedanken wie für die betreffenden Jugendlichen bilden." [2])

In annähernd der gleichen Richtung bewegt sich auch die offizielle Stellungnahme des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, wie sie sich auf seiner 10. Ausschußsitzung am 24. und 25. November 1927 zeigte.[3]) Der Jugendsekretär beim Bundesvorstand äußerte sich grundsätzlich dahingehend, daß die Gewerkschaften die Werkschulen als Fachschulen keineswegs ablehnen, wohl aber ihre Anwendung zur Gesinnungsformung nach dem Willen der Unternehmer. Dementsprechend heißt es dann auch in der einstimmig angenommenen Entschließung, nachdem festgestellt worden ist, daß von seiten der Gewerkschaften gegen die Errichtung von Lehrwerkstätten keine Bedenken vorliegen: „Entschieden abzulehnen sind aber die Bestrebungen der Betriebe, in ihren Werkschulen Unterricht in Lebens- und Staatsbürgerkunde zu erteilen, wenn die an den Werkschulen tätigen Lehrer vom Betriebe eingestellt und von ihm abhängig sind. Wenn auch die Schulaufsicht vom Staat ausgeübt wird, so liegt doch die Auswahl der Lehrer völlig beim Betrieb, wodurch die Möglichkeit gegeben ist, gewisse dem Betrieb erwünschte Gesinnungen und Anschauungen herrschen zu lassen. Die Gewerkschaften müssen deshalb fordern, daß in den Werkschulen, die Anspruch erheben, Ersatz für die öffentliche Berufsschule zu sein, die Lehrer vom Staat anzustellen sind."

---

[1]) A. Siemsen, Zum Problem der Berufsschule und der Berufsausbildung. Gewerkschaftsarchiv Bd. 5, Heft 5, November 1926. S. 225.

[2]) Walter Eschbach, Das Berufsschulwesen in Preußen. Gewerkschaftszeitung vom 8. Januar 1927.

[3]) Vgl. Gewerkschaftszeitung vom 3. Dezember 1927, S. 682 f.

Die Äußerungen aus dem Lager der christlichen Gewerkschaften über Werkschulen entbehren der Einheitlichkeit. Nach der einen Ansicht haben sie „recht gute Erfolge" zu verzeichnen. Sie sind „Berufsfortbildungsschulen in des Wortes bester Bedeutung. Ergänzend erklären sie die Werkstättenarbeit und tragen dazu bei, die Lust an der Arbeit zu wecken." [1]) Eine andere Stimme sieht dagegen neben den Licht- auch große Schattenseiten. Sie erblickt vor allem die Gefahr, „daß der Unterricht in der Schule allzu sehr auf die engeren Werksbedürfnisse beschränkt bleibt." Daher sei eine Kontrolle unerläßlich.[2]) Dessenungeachtet forderte der Gesamtverband Anfang 1923 für die gesetzliche Regelung der Berufsausbildung neben der Einrichtung von Fachschulen auch die von Werkschulen. [3])

Wie im Kreise der freien Gewerkschaften zeigt sich ferner auch in dem der christlichen die Befürchtung, daß bei einer entsprechenden Ausgestaltung des Unterrichts in der Werkschule die Lehrlinge in einer Weise beeinflußt werden, die ihrer gewerkschaftlichen Gesinnung Abbruch tut. Es ist jedoch zweckmäßig, die nähere Darlegung dieser Stellungnahme vorläufig noch zurückzustellen; sie ist nämlich eng verbunden mit der Beurteilung eines weiteren Teiles der planmäßigen Lehrlingsausbildung in der Industrie, auf den noch eingegangen werden soll und der sich in dem Begriff Arbeitserziehung verkörpert. Die gewerkschaftliche Beurteilung dieser Seite der industriellen Nachwuchsschulung wird auch die Stellung der freien Gewerkschaften zu den Werkschulen noch deutlicher werden lassen.

5. Die besonderen der Arbeitserziehung dienenden Maßnahmen.

Neben den besonderen Ausprägungen, welche sowohl die praktische als auch die theoretische Ausbildung des Industrielehrlings erfahren haben, zeichnet sich die planmäßige Lehrlingsausbildung in der Industrie schließlich noch durch eine Reihe von Veranstaltungen aus, die mehr oder weniger einem weiteren einheitlichen Ziel dienen und deshalb auch unter einheitlichem Gesichtspunkt zu betrachten sind. Die rein fachliche Bildung erhöht in erster Linie die Leistungsfähigkeit des künftigen Facharbeiters, das heißt das Ausmaß der Leistung, die er beim günstigsten Zusammentreffen aller übrigen das Arbeitsergebnis beeinflussenden Bedingun-

[1]) M. Breuer, Werkschulen. Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands vom 18. August 1924, S. 153 f.

[2]) Klaus Blens, Die neuere Entwicklung des Lehrlingswesens. Zentralblatt der christl. Gewerkschaften Deutschlands vom 14. Mai 1923, S. 70.

[3]) Vgl. Bericht des Ausschusses des Gesamtverbandes auf dem 11. Kongreß der christlichen Gewerkschaften Deutschlands 1926 in Dortmund. Verhandlungsprotokoll S. 116 f.

gen vollbringen könnte. Der Grad der tatsächlichen Leistung wird demgegenüber bestimmt durch die konkreten Verhältnisse, unter denen die Arbeit stattfindet. Eine nicht zu unterschätzende Bedeutung ist hierbei der psychischen Einstellung des Arbeiters zu seiner Betätigung zuzusprechen. Berufsstolz, Arbeitswilligkeit und Arbeitsfreude sind Momente, welche die Leistung nachhaltig zu steigern vermögen. Daher sind mit der Vermittlung von technischen Fertigkeiten und Kenntnissen die Möglichkeiten, den Menschen für die Arbeit in der industriellen Produktion zu bilden, noch keineswegs erschöpft; vielmehr werden erst durch eine gewisse Persönlichkeitsbildung die vermittelten Fähigkeiten voll zur Entfaltung und Ausübung gebracht. Auf diese Tatsache hat die planmäßige Lehrlingsausbildung in der Industrie entsprechend Rücksicht genommen, indem sie zum Teil in sehr weitgehendem Umfange Einrichtungen und Veranstaltungen traf, die der Arbeitserziehung,[1]) das heißt der Erziehung zu Arbeitswilligkeit, Arbeitsfreude und Berufsstolz dienen sollen. Erst damit wurde die bloße Lehrlingsausbildung zur Lehrlingserziehung.

Die großen Werke, die in der planmäßigen Ausbildung von Industrielehrlingen bahnbrechend waren, haben der erziehlichen Einflußnahme auf den jungen Menschen von jeher ihre Aufmerksamkeit gewidmet. Sie setzten sich nicht nur das Ziel, dem Lehrling technische Fertigkeiten zu vermitteln; sie suchten vielmehr zugleich den jungen Menschen zu bilden „zu einem ruhigen, zuverlässigen, in gutem Sinne selbstbewußten Charakter, der strebsam ist, Ordnung und Reinlichkeit liebt, der Freude und Stolz an seinem Beruf hat; zu einem verträglichen Kameraden in der Werkstatt, der auch mit seinem Arbeitgeber in gutem Verhältnis steht; zu einer urteilsfähigen Persönlichkeit, die am Gelingen ihrer Arbeit, am Gedeihen ihres Werkes, Interesse und Achtung vor den Überzeugungen und dem Eigentum anderer hat; zu einem tüchtigen Staatsbürger, dem auch die Wohlfahrt seines Landes am Herzen liegt.“ [2])

Liegt eine solche Erziehung auch auf einer ganz anderen Ebene als die bloße Vermittlung von technischen Kenntnissen und Fertigkeiten, so sind doch andererseits enge Verknüpfungen zwischen beiden Zielsetzungen vorhanden. Das berufliche Wissen und Können bietet eine gute Grundlage für die Arbeitserziehung, ja, es ist für deren Erfolge geradezu unentbehrlich. Außerdem vermag die fachliche Schulung durch eine entsprechende Ausgestaltung erfolg-

[1]) Der Verfasser ist sich bewußt, daß gegen den Begriff „Arbeitserziehung“ wegen seiner Farblosigkeit und wegen seiner grammatikalischen Bildung mancherlei eingewendet werden kann.

[2]) Die Lehrlingserziehung in der Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg A.-G. — M. A. N. — „Berufsberatung . . .“, S. 285.

reich in den Dienst der Arbeitserziehung gestellt zu werden. Besonders auch unter diesem Gesichtspunkt werden zum Beispiel die Lehrlinge in der Lehrwerkstatt meistens nicht mit reinen Lehrarbeiten beschäftigt, die nach ihrer Vollendung keinerlei wirtschaftlichen Wert besitzen. Es wird vielmehr darauf gesehen, daß sie möglichst produktiv tätig sind. Als Ziel schwebt dabei vor, im Lehrling von vornherein das Bewußtsein der persönlichen Verantwortlichkeit bei jeglicher Tätigkeit zu wecken und ihm eine erhöhte Arbeitsfreudigkeit anzuerziehen.[1]) Noch mehr Bedeutung als der praktischen Ausbildung in der Lehrwerkstatt kommt aber der theoretischen Unterweisung in der Werkschule für die Arbeitserziehung zu. Im Unterricht bietet sich mancherlei Gelegenheit, auf das gesteckte Ziel hinzuarbeiten. Die Werkschulen dienen also ebenso wie die öffentlichen Berufsschulen neben der fachlichen Ausbildung auch der Erziehung des jungen Menschen.

Daneben gibt es noch eine ganze Reihe von Maßnahmen und Einrichtungen, die der Arbeitserziehung gewidmet sind. Das große Gebiet der Werksjugendpflege ist hierher zu rechnen. Es wird nicht nur das Turnen in den Lehrplan der Werkschulen aufgenommen, es werden auch Spiel- und Sportvereine der Jugendlichen gegründet. So haben sich zum Beispiel 13 Berliner Firmen zu einem Lehrlingssportverband zusammengeschlossen.[2]) Andere Veranstaltungen „schlingen ein unzertrennbares Band um Elternhaus, Schule und Arbeitsstätte.“ [3]) Hierher gehören die gemeinsamen Weihnachtsfeiern, musikalische Veranstaltungen, Unterhaltungsabende, Lichtbildervorträge usw. Aus der Fülle der sonstigen Maßnahmen, die der Arbeitserziehung dienen, seien noch besonders hervorgehoben die Einrichtungen, die der Weiterbildung der Lehrlinge dienen, ferner gemeinsame Ausflüge, Wanderungen und Ferienfahrten, die Verteilung von Prämien usw.[4])

Die Arbeitserziehung, die sich in den erwähnten Veranstaltungen verkörpert, hat in jüngster Zeit eine große Erweiterung und Vertiefung erfahren durch die Bestrebungen des Deutschen

[1]) Vgl. die entsprechenden Äußerungen in den Berichten über das Lehrlingswesen verschiedener Werke. „Berufsberatung . . . .“, S. 265, 282, 289.

[2]) Die Deutsche Arbeitgeberzeitung vom 14. August 1927.

[3]) Hans Jenzen, Berufsauslese und Berufsausbildung. „Berufsberatung . . . .“ S. 274.

[4]) Daß diese Ausprägung des industriellen Lehrlingswesens keine spezifisch deutsche Erscheinung darstellt, beweist zum Beispiel auch die Abhandlung von Friedrich Bernet, Lehrlingsausbildung und Lehrlingsfürsorge in einigen Großbetrieben der schweizerischen Metall- und Maschinenindustrie. Insbesondere S. 66 ff.

Instituts für technische Arbeitsschulung. [1]) Die Jugendpflege ist in der Dinta-Arbeit „das wichtigste Mittel, die Persönlichkeitswerte, die im Lehrling schlummern, zu wecken und zu entwickeln." [2]) Die Aufgabe, die sich das Dinta nach seiner Programmschrift [3]) gestellt hat, ist die „Befreiung des Arbeiters aus der Einsamkeit seiner isolierten Teilfunktion im Herstellungsprozeß, Überwindung der feindseligen Oppositionsstellung zwischen Arbeiter und Unternehmer und in ihrer summarischen Abrundung . . . Befriedigung und Befriedung des Arbeiters im gegenwärtigen Wirtschaftssystem mit den Mitteln, die der deutschen Wirtschaft in ihrer gegenwärtigen Lage zur Verfügung stehen." Als Mittel für die Erreichung dieses Zieles lehnt das Dinta jede Rückentwicklung der technischen Hilfsmittel und auch jede willkürliche Strukturänderung der industriellen Produktionsverhältnisse ab; es betrachtet das Problem weniger als ein „wirtschaftlich - technisches", vielmehr als ein „seelisches Problem in wirtschaftlich-technischer Einbettung." [4]) Letzten Endes ist das Ziel, welches hinsichtlich der Lösung des erwähnten Betriebsproblems erstrebt wird, eine Überwindung des Materialismus.

Diese Zielsetzung geht über die bisher übliche weit hinaus. Sie sucht dem Arbeiter den Blick auf das Ganze zu vermitteln und ihm die Hemmungen zu nehmen, die aus seiner spezifischen Eingliederung in die Gesellschaft herrühren und seine Arbeitswilligkeit und Arbeitsfreude beeinträchtigen. Indem sie es auf dem Wege der erziehlichen Beeinflussung unternimmt, das soziale Pflichtgefühl und das Gemeinschaftsbewußtsein zu heben und den Arbeiter im Rahmen der gegenwärtigen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu befriedigen, dringt sie bis zum Persönlichsten und Weltanschaulichen vor. Verkehrt wäre es, die Inangriffnahme dieser großen Aufgabe von vornherein für erfolglos zu halten; [5]) verkehrt wäre es

[1]) Über die Frage, inwieweit sich die Lehrlingsausbildung in den Vereinigten Staaten in denselben Bahnen bewegt wie die des Dinta, vgl. W. Müller, Soziale und technische Wirtschaftsführung in Amerika, insbes. S. 106 ff.; ferner Arnhold, Würdigung und Form der Lehrlingsausbildung in den Vereinigten Staaten. Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. Nr. 22 vom 15. Nov. 1927.

[2]) Arnhold, Das Dinta und die Gewerkschaften. Wirtsch. Nachr. für Rhein und Ruhr vom 10. Februar 1927.

[3]) Paul Osthold, Der Kampf um die Seele unseres Arbeiters, S. 3.

[4]) a. a. O. S. 9.

[5]) Vgl. Aloys Fischer, Die psychischen Wirkungen der menschlichen Umwelt. Arbeitskunde S. 171 f.: „Es scheint mir möglich, jedem Arbeiter, an welcher Stelle er auch stehe und in welchem „System" er auch tätig ist, die letzten, überzeitlichen Motive der Arbeit als Bedürfniserfüllung, Pflichterfüllung, Dienst am Gesellschaftsganzen und an überpersönlichen Werten zu erschließen, von da aus inspirierende Motive sei es zu wecken und zu kräftigen, sei es einzupflanzen, wenn man ihn die Stufenleiter der Erzeugung gedanklich durchlaufen läßt, ihm die eigenen Bedürfnisse vor Augen führt, die durch andere Unternehmungen und schließlich die darin wirkenden Menschen ebenso befriedigt werden, wie seine Tätigkeit den dort schaffenden zu Nutzen kommt."

aber auch, die Erfolge mit Händen greifen zu wollen. Wegen der großen Bedeutung des Dinta für die planmäßige Lehrlingserziehung in der Industrie und besonders für die gewerkschaftliche Stellungnahme zu ihr sei auf die Arbeit des Instituts unter besonderer Berücksichtigung des Lehrlingswesens noch etwas näher eingegangen. Als Vorbild für eine Lehrlingserziehung im Sinne des Dinta dienten die Maßnahmen, die Oberingenieur Arnhold in der Abteilung Schalke der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. für die Heranbildung eines hochwertigen Nachwuchses traf.

Die praktische Ausbildung in den Lehrwerkstätten, die im Sinne des Dinta arbeiten,[1]) ist in besonderem Maße darauf abgestellt, daß jede Verrichtung in einem sinnreichen Zusammenhang mit den übrigen Vorkommnissen des Betriebes gesehen wird. Die nötigen handwerklichen Fertigkeiten erlangt der Lehrling im allgemeinen dadurch, daß er sich seine Werkzeuge selbst herstellt. Die Gepflogenheit, daß der Lehrling danach einer Lehrkameradschaft, das heißt einer Vereinigung von Lehrlingen zu gemeinsamer Arbeit, zugeteilt wird, trägt viel zur Erzeugung eines Gemeinschaftsbewußtseins bei. Der Grundsatz, daß die Lehrkameradschaften produktive Arbeit leisten sollen, damit in dem jungen Arbeiter Verantwortungsgefühl und Schaffensstolz geweckt wird, ist allgemein durchgeführt. Es werden ihnen möglichst ganze Aufträge überwiesen.[2]) Wenn die Lehrlinge am Ende der zwei Jahre, die sie gewöhnlich in der Lehrwerkstatt zubringen, in die Betriebswerkstätten kommen, um dort ihre besondere Ausbildung zu erhalten, so bleiben sie auch dann noch unter dem erziehlichen Einfluß des Ausbildungsleiters. Am Schlusse der vierjährigen Lehrzeit haben sie in der Lehrwerkstatt die übliche Gesellenprobearbeit anzufertigen und eine Facharbeiterprüfung abzulegen.

Nach dem Ziel, das sich das Dinta gesetzt hat, ist ohne weiteres das Bestreben zu verstehen, die theoretische Unterweisung der Lehrlinge, die neben der praktischen Ausbildung hergeht, möglichst besonderen Werkschulen anzuvertrauen.[3]) Es liegt auf der Hand,

---

[1]) Wie schon an anderer Stelle erwähnt wurde, hatte das Dinta bis 1. März 1928 71 Lehrwerkstätten eingerichtet.

[2]) Vgl. Arnhold, Wege zur Hebung des Arbeitswillens in der Arbeiterschaft. Maschinenbau Bd. 6 Heft 7 vom 7. April 1927, S. 345: „Man soll die Jungens nicht nur Teilarbeit machen lassen, sondern man soll innerhalb der ganzen Kameradschaft eine Maschine bauen, die er später als fertiges Erzeugnis arbeiten sieht . . . Zum Schluß soll die Maschine auch noch den Stempel „L.-W." = Lehrwerkstatt bekommen, sie geht dann als „unsere" Maschine, als die Maschine der Lehrwerkstatt hinaus."

[3]) Wie bereits erwähnt, betrug die Zahl der Werke, die Werkschulunterricht nach den Grundsätzen des Dinta erteilten, im Dezember 1927 18 einschließlich der Firmen, die ihre Lehrlinge in einer Sonderabteilung der öffentlichen Berufsschule unterrichteten. (Lt. persönlicher Mitteilung.)

daß der Werkschulunterricht die Lehrlingserziehung im Sinne des Dinta weit mehr fördern kann als die öffentliche Berufsschule. Der Werkschulunterricht, der unmittelbar auf der praktischen Ausbildung aufbaut, vermag noch am ehesten den Blick des Lehrlings so zu erweitern, daß er sich als notwendiges Glied des Produktionsprozesses fühlt. Die innige Verbindung mit dem täglichen Erfahrungskreis kann auch in den Unterrichtsgegenständen durchgeführt werden, die der Allgemeinbildung dienen. Dabei gibt sich häufig Gelegenheit, die gesellschaftliche Stellung des Arbeiters zu berühren.

Wenn auf diese Weise sowohl die praktische als auch die theoretische Schulung im besonderen Maße darauf abzielt, aus dem Lehrling nicht nur einen berufstüchtigen Arbeiter zu machen, sondern ihm auch die inneren Werte zu vermitteln, die notwendige Voraussetzungen für Berufsfreude und Arbeitswilligkeit sind, so wird dieses Bestreben noch nachhaltig unterstützt durch weitere entsprechende Ausgestaltung des Lebensinhaltes der Lehrlinge. Eine gute Grundlage für die an der Seele der Jungen zu verrichtende Arbeit schafft der Umstand, daß die praktische Ausbildung lange Zeit in der besonderen Lehrwerkstatt geschieht. Dies ist für das sich entwickelnde Innenleben von großer Bedeutung, werden doch hierdurch viele Einflüsse des Betriebslebens, die den Erfolg der erziehlichen Einwirkung sehr in Frage stellen würden, von dem unerfahrenen Gemüt ferngehalten. Die aufbauende Arbeit im Sinne des Dinta hängt freilich in Anbetracht der weitgehenden Zielsetzung mehr als sonstwo von der Persönlichkeit des Erziehers ab. Als Mittel für die Erreichung des Zieles dient der systematische Ausbau der Werksjugendpflege im weitesten Sinne. Der Ausbildungsleiter, der schon während der Arbeitszeit in inniger persönlicher Verbindung mit den ihm anvertrauten Lehrlingen steht, unterhält mit ihnen auch außerdienstlich ein reges Gemeinschaftsleben. Die planmäßige Ausgestaltung dieser Seite der Lehrlingserziehung ist das Verdienst von Oberingenieur Arnhold. Er „läßt seine Jungen spielen, Sport treiben, turnen und wandern, gibt ihnen Gelegenheit, Radio zu hören, Radioanlagen zu bauen, erteilt ihnen Bastelkurse und unterweist sie in der Baukunst von Gerüsten, läßt sie musizieren, Theater spielen, Ausstellungen und Vorträge besuchen usw.“ [1])

Diese außerdienstliche erziehliche Einwirkung kann in besonderem Maße auch überall dort unternommen werden, wo, wie es teilweise in Mitteldeutschland und Österreich geschehen ist, Lehrlingsheime eingerichtet sind, die unter der Aufsicht des Ausbildungsleiters stehen. Das Dinta ist sich dabei vollkommen bewußt, daß

[1]) Paul Osthold, Der Kampf um die Seele unseres Arbeiters. S. 18.

die Lehrlingsheime das Elternhaus nicht ersetzen können. Sie sind nur ein Notbehelf für solche Fälle, wo die Lehrlinge wegen örtlichen Mangels an passenden jungen Kräften von Überschußgebieten herbeigeholt werden sollen oder wo sie in der weiteren Umgebung des Werkes wohnen und daher aus verschiedenen Gründen eine Übernachtungsgelegenheit brauchen.[1])

Obwohl die Werke, die nach den Grundsätzen des Dinta handeln, in der geschilderten Weise ungeheuere Mühe auf eine gute Ausbildung und Erziehung der Lehrlinge verwenden, treffen sie keinerlei besondere Maßnahmen, um die ausgelernten Facharbeiter an sich zu fesseln. Wider Erwarten sehen es die meisten Firmen angeblich nicht ungern, wenn die Lehrlinge nach ihren vier Lehrjahren im Interesse ihrer Weiterbildung sich auch einmal in anderen Betrieben umsehen; denn die Erfahrung soll gezeigt haben, daß sie „stets zu einem hohen Prozentsatz zurückkehren und dann den Stamm hochwertiger, seßhafter Arbeiter bilden." [2])

Der Lehrlingserziehung durch das Dinta kommt insofern noch eine ganz besondere Bedeutung zu, als hier die erziehliche Einwirkung auf den Nachwuchs im Mittelpunkt einer Fülle weiterer Maßnahmen steht, die alle das Ziel verfolgen, die psychische Einstellung des Arbeiters zu seiner beruflichen Tätigkeit entsprechend zu gestalten. Es liegt ja auch auf der Hand, daß eine nur vier Jahre lang währende Erziehung von vornherein für sich allein kaum imstande ist, eine „Befriedigung und Befriedung des Arbeiters im gegenwärtigen Wirtschaftssystem" herbeizuführen. Die Arbeitserziehung im Rahmen der Heranbildung des Facharbeiternachwuchses bildet daher für die Bestrebungen des Dinta nur den Ausgangspunkt zu einer umfassenden „psychologischen Arbeitspolitik", welche die gesamte Arbeiterschaft des Betriebes ergreift, neben den Lehrlingen also auch die ungelernten und erwachsenen Arbeiter. Obwohl die Maßnahmen, die dieser „industriellen Menschenführung" und „Menschenbewirtschaftung" dienen, über das Gebiet der industriellen Lehrlingserziehung weit hinausgehen, sollen sie doch im folgenden einer gedrängten Schilderung unterzogen werden; denn nur im Rahmen aller dieser Einrichtungen und Veranstaltungen ist die Bedeutung zu erkennen, die der Arbeitserziehung der Lehrlinge nach den Grundsätzen des Dinta zuzusprechen ist.

Was die ungelernten jungen Arbeiter betrifft, so sind hier die Schwierigkeiten für eine erfolgreiche Erziehung zu Arbeitswilligkeit und Arbeitsfreude außerordentlich groß, da ihre Tätigkeit weit weniger als Grundlage für eine Persönlichkeitsbildung geeignet ist. Auch sie sollen daher eine gewisse berufliche Erziehung er-

[1]) Näheres Arnhold, Das Lehrlingsheim. Wirtschaftliche Nachrichten für Rhein und Ruhr vom 3. November 1927.

[2]) Arnhold, Heranbildung . . . S. 10.

halten. Drei Wege sind dazu ausersehen und zum Teil mit gutem Erfolg beschritten worden.[1])

Der eine Weg besteht darin, daß sämtliche jungen Leute, die in den Betrieb eintreten, zwei Jahre in der Lehrwerkstatt ausgebildet werden. Zum Unterschied von den Lehrlingen, die eine vierjährige Lehrzeit durchzumachen haben, sollen sie Halblehrlinge genannt werden. Ihnen sollen dann zunächst jene wichtigeren Tätigkeiten mit entsprechender Bezahlung vorbehalten sein, die bisher durch Auswahl der Besten aus der großen Zahl der Ungelernten besetzt wurden, zum Beispiel dieTätigkeiten der Ofenleute am Hochofen, der Kranführer, der Schweißer usw. Mit Hilfe dieses Systems soll also erreicht werden, daß auch diese Leute ihre Arbeit im Laufe der Zeit mit anderen Augen ansehen als bisher.

Der gangbarste Weg ist aber sicherlich der, daß die jungen Leute nicht zwei Jahre lang, sondern nur eine gewisse Zeit in der Lehrwerkstatt beschäftigt werden, daß jedoch beispielsweise kein Laufjunge im Betrieb verwandt wird, der nicht eine Zeitlang in der Lehrwerkstatt tätig war. In der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. beträgt die „Anlernzeit" für die „Ungelernten" zum Beispiel mehrere Monate.[2])

Verhältnismäßig wenig durchgeführt ist ein drittes Verfahren, das dieselben Ziele verfolgt. Hier werden einzelne Abteilungen des Werkes, in denen die Arbeit von Jugendlichen geleistet werden kann, ohne Rücksicht auf die mit dem dauernden Arbeiterwechsel etwa verbundenen Nachteile ausschließlich mit neu eintretenden jungen Arbeitern besetzt. Auf diese Weise ist Gelegenheit für eine Erziehung gegeben und „ein glänzendes Rekrutendepot für den Betrieb" [3]) geschaffen.

Auch der theoretischen Unterweisung der Ungelernten wird in Hinblick auf das gesteckte Ziel mehr als bisher Beachtung geschenkt. Auch sie werden möglichst nicht der öffentlichen Berufsschule überlassen. So unterstehen sie zum Beispiel in der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. auf die Dauer von drei Jahren der Werkschule.[4]) Von besonderer Wichtigkeit ist aber, daß sie da, wo der Ausbildungsleiter mit den ihm anvertrauten jungen Leuten außerdienstlich ein Gemeinschaftsleben unterhält, bei den Zusammenkünften ebenso gern gesehen werden und sich ebenso eifrig betätigen können wie die regelrechten Lehrlinge.[5])

So wertvoll die Gesinnungs- und Charakterbildung, so nachhaltig die Eindrücke, welche die Jugendlichen durch eine Erziehung

[1]) Vgl. Arnhold, Der Betriebsingenieur als Menschenführer. S. 6.
[2]) Paul Osthold, Der Kampf um die Seele unseres Arbeiters. S. 15.
[3]) Arnhold, a. a. O. S. 6.
[4]) Paul Osthold, a. a. O. S. 15 f.
[5]) a. a. O. S. 18.

im Sinne des Dinta erfahren, auch sein mögen, die Gefahr liegt nahe, daß die vermittelten seelischen Werte in dem Augenblick wieder verloren gehen, wo sich im späteren Leben entgegenstehende Einflüsse geltend machen oder auch nur Gleichgültigkeit Platz greift. Daher glaubt das Dinta, daß der Erfolg aller bisher geschilderten Erziehungsarbeit an der industriellen Jugend erst dann voll gewährleistet ist, wenn die erziehliche Einwirkung auf den Arbeiter auch noch während seiner späteren Lebensjahre fortdauert. Es ist bestrebt, zunächst einmal alle jene Hemmnisse wegzuräumen, die das Aufkommen von Arbeitsfreude verhindern. Dies geschieht in der richtigen Erkenntnis, daß damit erst der Boden für eine erfolgreiche erziehliche Beeinflussung bereitet wird. Als solche Hemmnisse betrachtet das Dinta vor allem die Unzufriedenheit des Arbeiters mit seiner Tätigkeit und seiner Behandlung im Betrieb, seine häuslichen Sorgen und seine Existenzunsicherheit im Alter.

Die Unzufriedenheit des Arbeiters mit der von ihm zu verrichtenden Tätigkeit läßt sich teilweise dadurch unterbinden, daß er möglichst nach seiner persönlichen Veranlagung verwandt wird.[1]) Die Aussicht, auf diesem Wege zum Ziel zu gelangen, ist freilich sehr klein, da die Möglichkeiten der verschiedenen Verwendung durch den einmal gewählten Beruf sehr beschränkt sind. Allerdings muß die Beurteilung anders lauten, wenn eine Berufswahl nach Veranlagung vorausgesetzt werden kann.

Von mindestens der gleichen Bedeutung ist es, dem Problem der Menschenbehandlung im Betrieb größte Beachtung zu schenken. Häufig ist zu beobachten, wie die ungerechte Behandlung der Arbeiter durch die Meister eine dauernde Quelle der Unzufriedenheit darstellt. Auch sind die Meister in vielen Fällen in ihrer Arbeitsauffassung keineswegs vorbildlich. Daß diesem allgemeinen Problem [2]) unter dem Gesichtspunkt der Dinta-Arbeit eine besonders große Bedeutung zukommt, braucht im einzelnen nicht auseinandergesetzt zu werden.[3]) Durch eine entsprechende Auswahl und

[1]) Vgl. Arnhold, Wege zur Hebung des Arbeitswillens in der Arbeiterschaft. Maschinenbau Bd. 6 Heft 7 vom 7. April 1927, S. 345: „Wir machen heute vielfach den Fehler, daß wir einen Dreher eben an eine Stelle stellen, wo „gedreht" wird. Es gibt aber Dreher, die nur für grobe und schnelle Arbeit in Betracht kommen, und es gibt Dreher, die sich nur für feine Arbeit eignen. Vertauscht man für beide den Arbeitsplatz, so werden beide nicht glücklich sein und keine entsprechende Arbeit liefern."

[2]) Vgl. z. B. H. Kellner, Die Meisterfrage in der Industrie, ein zeitgemäßes Problem. Technische Erziehung. 2. Jahrg. Nr. 6, Juni 1927, S. 40 ff.

[3]) Vgl. Alovs Fischer, Die psychischen Wirkungen der menschlichen Umwelt. Arbeitskunde S 168: „Im Großbetrieb ist die geläuterte Menschlichkeit und das pädagogische Geschick der leitenden Personen der wichtigste imponderable Faktor, und er muß im Betrieb selbst spürbar zur Geltung kommen, damit er auch den Schlüssel zu richtigem Verständnis der sozialen Fürsorgemaßnahmen abgeben kann."

Schulung der Meister läßt sich Wandel schaffen und in den Augen der Arbeiter aus dem bloßen „Vorgesetzten" der „Mitarbeiter" machen. Die gute Lösung des Problems ist entscheidend für den Erfolg des überall in der Dinta-Arbeit zutage tretenden Bestrebens, dem Arbeiter besonders in Kleinigkeiten zu zeigen, daß seine Tätigkeit entsprechend gewürdigt wird.

Auch die Hemmnisse, die den verschiedenen häuslichen Sorgen des Arbeiters entspringen, sollen möglichst eingedämmt werden. Deshalb kümmert sich die Dinta-Erziehung auch um die häuslichen Verhältnisse.[1]) Unterrichtskurse, die eigens für die Frauen und Töchter der Arbeiter eingerichtet werden, suchen manche dieser Sorgen zu bannen, indem sie Fragen des Haushalts, der Kinderpflege, der Krankenbehandlung usw. erörtern. Weiterhin dienen Kindergärten dazu, der Mutter die Sorgen für die Kleinen zeitweilig abzunehmen.[2]) Besondere Werkspflegerinnen werden bestellt, welche die ausschließliche Aufgabe haben, sich um die besonderen Familiensorgen zu kümmern und mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.

Schließlich geht das Bestreben des Dinta auch noch dahin, dem Arbeiter die Sorge um sein Dasein im Alter abzunehmen. Dabei wird gleichzeitig einer Forderung der neuzeitlichen Betriebsorganisation Rechnung getragen. In der Regel werden die Arbeiter im höheren Alter — wenn auch nicht unbedingt schon mit dem 40. Lebensjahr — weniger leistungsfähig. Er stört dann überall da die Organisation des Arbeitsprozesses, wo nur mit voll leistungsfähigen Personen gerechnet wird. Bisher schlug der Arbeitgeber vornehmlich zwei Wege ein, um dem auftretenden Übelstand abzuhelfen. Entweder wurde der Arbeiter mit einer Tätigkeit betraut, die nicht so eng mit der Produktionsorganisation verbunden war, die aber auch nicht so gewürdigt wurde, ein Umstand, der besonders auch in der Lohnhöhe zum Ausdruck kam; oder — und das war in späteren Jahren, wo der Arbeiter auch den geringeren Anforderungen nicht mehr genügen konnte, die Regel — er mußte aus dem Betrieb ganz ausscheiden und war dann auf die gesetzliche Altersrente angewiesen, zu der vielleicht noch ein Zuschuß vom Werk gewährt wurde. Ähnlich lagen die Verhältnisse für die infolge Unfalls invalid gewordenen Arbeiter.

Hier soll die Einrichtung von sogenannten Alters- und Invalidenwerken Wandlung schaffen. Die erste Gründung dieser Art, die im Sinne des Dinta wirkte, ist das Alters- und Invalidenwerk der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. Ab-

[1]) Vgl. Arnhold, Wege . . . a. a. O. S. 346: „Wenn die Frau nicht wirtschaften kann, dann geht der Arbeiter mit schweren Sorgen in den Betrieb."
[2]) Vgl. Paul Osthold, a. a. O. S. 23.

teilung Schalke.[1]) Das Werk ist verselbständigt und in der Rechtsform der G. m. b. H. errichtet. Eine Gewinnabsicht liegt nicht vor; „der Reingewinn ist verfassungsgemäß auf eine Verzinsung von höchstens fünf Prozent der Kapitaleinlage beschränkt und hat in erster Linie dem Ausbau und der Vervollkommnung des Gesellschaftszweckes zu dienen." (§ 2 des Gesellschaftsvertrags.) Die ins einzelne gehende Schilderung der finanziellen Grundlage, der Einrichtung und Arbeitsweise des Werkes würde zu weit führen.[2]) Neben den Arbeitern, die auf Grund des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter von der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. Arbeit erhalten müssen, werden auch viele freiwillig in das Werk aufgenommen, einmal Altersinvaliden über 65 Jahre und ferner Minderleistungsfähige unter 65 Jahre, denen gegenüber zwar keine rechtliche, wohl aber eine moralische Verpflichtung besteht. Natürlich kann sich nicht die ganze Belegschaft aus alten und invaliden Arbeitern zusammensetzen. Immerhin waren von den 122 Mann, die am 31. Dezember 1925 beschäftigt wurden, 103 Altersinvaliden, Minderleistungsfähige und Schwerbeschädigte.[3]) Hinsichtlich der Arbeitsdisziplin wird sehr Rücksicht genommen. Abnehmer für die Produkte ist vor allem die Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G. Ihr fließen im Durchschnitt mehr als drei Viertel des Gesamtabsatzes zu.[4]) Daneben tritt aber auch die Belegschaft des Mutterwerkes als Käufer auf. Jeder Arbeiter des Alters- und Invalidenwerkes wird möglichst mit einer Arbeit betraut, die er trotz seiner geminderten Leistungsfähigkeit noch gut erledigen kann. Zu diesem Zweck wurden die verschiedensten Abteilungen eingerichtet, beispielsweise eine Holzzerkleinerung, Schneiderei, Schreinerei mit Stielfabrikation, Korb- und Stuhlflechterei, Bürsten- und Pinselherstellung, Schuhmacherei, Schlosserei usw. Auf diese Weise wurde es erreicht, daß die Arbeiter neben ihrer Rente einen Lohn erhalten, der teilweise 75 bis 80 Prozent des Lohnes eines voll leistungsfähigen Arbeiters ihrer Gattung beträgt.[5])

[1]) Ende Dezember 1927 gab es an Werken dieser Art, die nach Dinta-Grundsätzen arbeiteten, außer dem angeführten nur noch das Alters- und Invalidenwerk der Gutehoffnungshütte Akt.-Ges., Oberhausen.

[2]) Näheres bei Paul Osthold, Der Mensch im Betrieb. Das Alters- und Invalidenwerk der Gelsenkirchener Bergwerks-A.-G., Abteilung Schalke. 2. Aufl. Düsseldorf 1926.

[3]) a. a. O. S. 13. — In dem Alters- und Invalidenwerk der Gutehoffnungshütte Akt.-Ges., Oberhausen, setzte sich die Belegschaft im März 1927 zusammen aus 8 Vollarbeitern und 52 Invaliden. Vgl. Tätigkeitsbericht des Dinta für die Zeit vom 15. August 1926 bis 15. März 1927, S. 14.

[4]) Vgl. die statistischen Angaben bei Paul Osthold, a. a. O. S. 37 f.

[5]) Kritisch äußert sich über die Einrichtung von solchen Werken u. a. Alfred Striemer, Neue Wege der industriellen Alters- und Invalidenfürsorge. Der Arbeitgeber vom 1. Juni 1927, S. 258 f.

Vorausgesetzt, daß die erwähnten Maßnahmen auch wirklich das Ziel erreichen, die Unzufriedenheit des Arbeiters mit seiner Tätigkeit und seiner Behandlung im Betrieb, seine häuslichen Sorgen und seine Existenzunsicherheit im Alter zu verringern, so sind dann sicherlich gute Grundlagen für das Aufkommen von Arbeitsfreude und Arbeitswilligkeit vorhanden. Die Versuche, auf den erwachsenen Arbeiter in ähnlicher Weise wie auf die jungen Leute erziehlich einzuwirken, stecken freilich noch in den Anfängen.

Was die berufliche Schulung betrifft, so sind allerdings schon viele Werke dazu übergegangen, für besondere Aufgaben auch die erwachsenen Arbeiter auszulesen und auf eine schnelle Art zu schulen.[1]) Auch Vorträge und Unterricht werden in den Dienst dieser Aufgabe gestellt, teilweise mit Erfolg.[2]) Ein schwieriges Problem bildet die Frage, ob auch irgendeine Form gefunden wird, mit der auf den erwachsenen Arbeiter dieselbe Wirkung ausgeübt werden kann, wie mit dem außerdienstlichen Gemeinschaftsleben auf die jungen Leute. Es wurde der Vorschlag gemacht, die Arbeiter eines Betriebes nach dem Vorbilde der mittelalterlichen Gilden und der Freimaurerorganisationen außerdienstlich zusammenzufassen.[3]) Ob dies eine annehmbare Lösung darstellt, muß bezweifelt werden. Auch das Dinta lehnt diesen Gedanken, wenigstens unter den augenblicklichen Verhältnissen, ab. Es läßt das Problem vorläufig auf sich beruhen, und zwar in der festen Überzeugung, daß zu gegebener Zeit aus der Bewegung selbst das Richtige herauswachsen wird.

Wenn hier vorerst noch festgestellt werden muß, daß die erwähnten Methoden der erziehlichen Einwirkung auf die erwachsenen Arbeiter noch nicht ausgebaut sind, so kann dies für ein weiteres Mittel nicht behauptet werden. Das Dinta hat sich nämlich auch den Werkzeitungsgedanken zunutze gemacht, wobei die Erfahrungen, die bisher mit diesem Mittel der Werkspolitik gemacht wurden, weitestgehend berücksichtigt wurden. Die Werkszeitung soll dem erwachsenen Arbeiter einen Teil von dem vermitteln, was dem jungen Arbeiter die Lehrwerkstatt, die Werkschule und das außerdienstliche Gemeinschaftsleben zu geben vermag. Schriftsätze mehr technischen Inhalts, anknüpfend an einzelne Arbeiten im Betrieb, eröffnen auch dem bereits erwachsenen Arbeiter einen Blick auf das Ganze und zeigen ihm, wie sich seine besondere Tätigkeit sinnreich einordnet. Mitteilungen über Freud und Leid, das einzelnen widerfahren ist, sollen zeigen, daß das Werk seinen Arbeiter persönlich anredet. Auch gelangen auf diesem Wege Bekanntmachungen der Werksleitung an die Arbeiterschaft.

---

[1]) Arnhold, Der Betriebsingenieur als Menschenführer. S. 2.
[2]) a. a. O. S. 7.
[3]) Horneffer, Der Ingenieur als Erzieher. Insbesondere S. 55 ff.

In erster Linie ist das Berichtsmaterial darauf abgestimmt, produktionsfördernd zu wirken. Es wird darauf gesehen, „daß zwar die mannigfachen Gebiete der außerpolitischen und wirtschaftlichen Lage unseres Volkes, Fragen der Kulturpolitik, der Technik, des Vereins- und Familienlebens, der Gesundheitspflege, des Gartenbaus und der Kleintierzucht in den Zeitungen neben dem Betriebsleben regelmäßig beleuchtet wird, aber immer nur unter dem Gesichtspunkt der Produktionsförderung durch die Sammlung aller an der Produktion leitend und ausführend beteiligten Kräfte.“ [1]) Besonders hervorzuheben ist, daß die Zeitungen nicht der Gewerkschaftsbekämpfung dienen und hierin auch in Zukunft keine Änderung zu erwarten ist.

Während es früher nur besonders großen Werken möglich war, sich eigene Werkzeitungen zu halten, sind die des Dinta auch schon in vielen kleinen und mittleren Betrieben vorzufinden. Dadurch ist ihre Bedeutung wesentlich gestiegen. Erreicht wurde dies durch eine entsprechende Organisation. Das Dinta hat die Herausgabe der Werkzeitungen für sämtliche ihm angeschlossenen Betriebe in seiner Hauptschriftleitung „Hütte und Schacht“ zentralisiert und neben der bisher üblichen Betriebszeitung den Typus der Bezirkszeitung geschaffen. Eine solche Bezirkszeitung dient nicht nur einem einzigen Betrieb, sondern ist für die Arbeiterschaft mehrerer kleiner Firmen bestimmt, die sich zu diesem Zweck vereinigt haben.

Ehrenamtlich tätige Betriebsredakteure haben die Aufgabe, der Hauptschriftleitung das Material zu liefern, das auf den einzelnen Betrieb Bezug hat; bei den Bezirkszeitungen ist noch ein nebenamtlicher Bezirksredakteur zwischengeschaltet. Die Hauptschriftleitung prüft das Material auf seine Verwendbarkeit und fügt ihrerseits Schriftsätze allgemeinen Charakters hinzu. Sie achtet vor allem darauf, daß keinem parteipolitischen Gesichtspunkt, sondern nur dem Gedanken der Produktionsförderung Rechnung getragen wird. Die geschilderte Organisation hat neben den bereits erwähnten Vorteilen auch noch die Vorzüge, daß alle Betriebs- und Bezirkszeitungen in einem inneren Zusammenhang stehen, interessant gestaltet werden können und — da nicht jedes einzelne Werk die Redaktion selbst zu besorgen braucht — eine Ersparnis an Kosten erreicht ist.[2])

Eine Fülle von Maßnahmen hat also das Dinta ausersehen und bereits getroffen, um der Aufgabe, die es sich gestellt hat, gerecht zu werden. Trotzdem ist daran festzuhalten, daß im Mittelpunkt

---

[1]) Tätigkeitsbericht des Dinta für die Zeit vom 15. August 1926 bis 15. März 1927, S. 18.

[2]) Am 31. März 1928 wurden von dem Verlage „Hütte und Schacht“ 76 Betriebs- und Werkzeitungen herausgegeben. Die Gesamtauflage betrug knapp 500 000 Stück. Tätigkeitsbericht des Dinta für die Zeit vom 16. März 1927 bis 31. März 1928, S. 14.

der Dinta-Arbeit die Heranbildung eines hochwertigen industriellen Facharbeiternachwuchses steht. Dies ist nicht zuletzt deswegen der Fall, weil erkannt wurde, daß das Lehrlingswesen die beste Grundlage für die Arbeitserziehung darstellt. Der Erfolg der Dinta-Arbeit ist damit entscheidend von der Persönlichkeit der Ausbildungsleiter abhängig. In dieser Erkenntnis betrachtet das Dinta-Institut die Auslese und die Ausbildung der Führerpersönlichkeiten als eine seiner vornehmsten Aufgaben. Es hat sich gezeigt, daß Betriebsingenieure am besten geeignet sind, die praktische Ausbildung und theoretische Schulung der Arbeiter aufeinander abzustimmen und in dem außerdienstlichen Zusammenleben das Herz der jungen Leute zu erobern. In Theorie und Praxis sucht das Institut den sorgfältig ausgesuchten Ingenieuren das zu vermitteln, was sie für ihre schwere Aufgabe brauchen. Die Werke, die ihre Lehrlinge im Sinne des Dinta erziehen wollen, fordern dann einen ausgebildeten Ingenieur an. Sie können aber auch eine ihrer eigenen Kräfte im Institut ausbilden lassen.

Das größte Gewicht wird darauf gelegt, daß der Geist, der den Ingenieuren während ihrer Ausbildungszeit vermittelt wird, auch dann noch vorhanden ist, wenn sie längere Zeit in der Praxis tätig sind. Um ihre gegenseitige innere Bindung und die Einheitlichkeit der Bewegung zu wahren, ist das Institut bestrebt, die ausgebildeten Ingenieure auch in der Zukunft bis zu einem gewissen Grade vom Dinta abhängig zu erhalten. Zu diesem Zweck wird mit den einzelnen Firmen ein besonderer Vertrag abgeschlossen, nach dem die Ingenieure, obwohl sie in ein Angestelltenverhältnis zu dem betreffenden Werk treten, in ihrer Erziehungsarbeit auch in Zukunft unter Einfluß des Dinta stehen sollen. Auch soll die gesamte Führerschaft nach bestimmten Zeitabschnitten immer wieder nach Düsseldorf zusammengerufen werden, um dort neue Eindrücke und Richtlinien zu erhalten.[1])

In ähnlicher Weise werden auch Meister und Vorarbeiter für die Dinta-Arbeit geschult. Dieser Teil des Betätigungsfeldes hat freilich bisher wegen der Vordringlichkeit anderer Aufgaben nicht so recht ausgebaut werden können. Die Ausbildung der Meister findet zunächst noch in Gelsenkirchen statt. Im Gegensatz zur Ausbildung der Ingenieure wird hier das Praktische mehr betont. Ferner erstreckt sich die Heranbildung von Führern durch das Dinta auch auf besondere Werkschulleiter und Lehrer.

Die Schulung der Führerpersönlichkeiten ist an sich kostenlos; die Werke, die das Dinta in Anspruch nehmen, müssen sich je-

[1]) Bis Mitte des Jahres 1927 waren etwa 90 Ingenieure beschleunigt ausgebildet worden und zu praktischer Tätigkeit eingesetzt. Vgl. Paul Osthold, Vom Deutschen Institut für technische Arbeitsschulung. Pädagogische Warte, 34. Jahrg., Heft 17 vom 1. September 1927, S. 943.

doch verpflichten, auch in Zukunft die Fühlung und Zusammenarbeit mit dem Institut nicht aufzugeben. Nur die Selbstkosten, die durch Beratungen in besonderen Fällen entstehen, werden in Rechnung gestellt.

Aus alledem geht hervor, daß das Düsseldorfer Institut gewissermaßen die Seele der gesamten geschilderten Bewegung darstellt. Ohne diesen Mittelpunkt hätten die zutage getretenen Bestrebungen weit weniger Durchschlagskraft. Mit Recht wurde von einem Beurteiler festgestellt, daß jede der Einrichtungen, deren sich das Dinta bedient, für sich betrachtet nichts Neues bedeuten. „Die Besonderheit liegt vielmehr in ihrem planmäßigen Zusammenspiel. Neuartig ist vor allem der moderne pädagogische Geist, der dieses Zusammenwirken lenken und beeinflussen soll. Neu ist auch die zentrale Leitung und Regelung dieses arbeitspolitischen Systems durch einen einzigen geistigen Mittelpunkt, eben jenes Düsseldorfer Institut.“ [1])

6. Die Beurteilung der Arbeitserziehung durch die Gewerkschaften.

Die Arbeitserziehung im Rahmen der planmäßigen Lehrlingsausbildung in der Industrie hat — besonders in der Ausprägung, die ihr das Dinta gab — die Ablehnung und Entrüstung der gewerkschaftlichen Kreise hervorgerufen. Die mißbilligende Haltung beschränkt sich keineswegs auf die Gruppe der freien Gewerkschaften; vielmehr wurden die Bestrebungen des Dinta auch im Kreise der christlichen Gewerkschaften scharf angefeindet. Das Institut wurde nicht nur schlechthin als einseitige Interessenorganisation der Unternehmer bekämpft; es gaben auch die einzelnen der Arbeitserziehung dienenden Maßnahmen Anlaß zu einer ausgesprochen feindlichen Haltung.

Die schärfsten Formen nimmt die Kritik der freien Gewerkschaften an. Gehen die Äußerungen auch im einzelnen auseinander, so sind sie sich doch alle in dem einen Punkt einig, daß die Arbeitserziehung, vor allem in der Form, wie sie vom Dinta durchgeführt wird, eine Gefahr für die Gewerkschaften darstellt. Weitaus die meisten der kritischen Meinungen vertreten den Standpunkt, daß die Arbeit des Dinta letzten Endes nur dazu dienen soll, die Macht der Gewerkschaften zu brechen. Daher kann nach einer Äußerung dieser Art dem Einfluß der industriellen Erziehungseinrichtungen auf das Denken des Lehrlings „nicht genug Bedeutung beigemessen werden“; er sei „eine Quelle des Indifferentismus, gegen den alle Gewerkschaftsarbeit dann vergebens kämpft.“ [2]) Zuweilen

[1]) Fritz Fricke, Grundlagen und Methoden der neuen psychologischen Arbeitspolitik der Unternehmer. Gewerkschaftszeitung vom 21. und 28. Mai 1927, S. 301.

[2]) Helmut Wagner, Rationalisierung und Berufsausbildung. Gewerkschaftsarchiv Bd. 5, Heft 4, Oktober 1926, S. 199.

wird auch auf die wahrscheinliche Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes im nächsten Jahrzehnt hingewiesen, die auf Grund des Geburtenrückganges während der Kriegszeit zu erwarten ist; im Anschluß daran wird dann die Behauptung aufgestellt, der Beweggrund für die Dinta-Arbeit sei die Befürchtung der Unternehmer, „daß die Stärke der Gewerkschaften bei zunehmendem Arbeitermangel mit Riesenschritten wachsen wird." [1])

Die Arbeitsfreude, die im „Dienst des Profits" und nicht „um ihrer selbst willen" hervorgerufen werden soll, wird als „ein Mittel zum Kampfe gegen die Ziele der Arbeiterbewegung" bezeichnet; ja, die Dinta-Arbeit wird rundweg deshalb abgelehnt, weil die „kapitalistische Arbeitsethik" niemals die „proletarische Ethik" bringen kann, „die Ethik vom Menschen, der nicht im Dienste des Kapitals, sondern im Dienste des Volkes und der Menschheit steht." [2]) Das Düsseldorfer Institut ist in der gewerkschaftlichen Beurteilung „eine Hochschule zur Ausbildung von Sozialsekretären und Lehringenieuren zu Einpeitschern einer psychologisch fundierten Werks- und Arbeitspolitik, mit deren Hilfe man in die Reihen der Arbeiterschaft Zwietracht hineintragen will, um die so gegen die organisierten Arbeiter und gegen die Gewerkschaften aufgehetzten Unorganisierten zu benutzen, die uneingeschränkte Gewalt der Unternehmer im Betriebe wieder herbeizuführen." [3])

Als letztes Ziel der Dinta-Arbeit wird beispielsweise betrachtet die „Erziehung einer gelben Garde" [4]), die „Teilung der Massen" zu dem Zweck, „den Kapitalismus zu erhalten", [5]) und die „Vernichtung der Gewerkschaften, um die Arbeiter noch nachhaltiger ausbeuten und unterdrücken zu können." [6]) Das Dinta bezweckt also nach diesen Äußerungen lediglich die Untergrabung gewerkschaftlicher Tätigkeit und zwar vor allem auf dem Wege der pädagogischen Einflußnahme auf den werdenden Arbeiter. Nach der erfolgreichen Erziehung im Geiste des Dinta ist der einzelne nach einer weiteren Ansicht „innerlich und äußerlich völlig an das Werk gebunden und bleibt in seinen persönlichen Aufstiegsmöglichkeiten, in der Verwendung seiner Freizeit, in der Erziehung seiner Kinder,

---

[1]) Das Problem der technischen Arbeiterschulung. Beilage „Bildung und Unterricht" zur Deutschen Techniker-Zeitung vom 11. Dezember 1925, S. 45.

[2]) Gustav Hoffmann, Der Kampf um die Seele des Arbeiters. Beilage „Bildung und Unterricht" zur Deutschen Techniker-Zeitung vom 13. Aug. 1926, S. 29. — Vgl. auch ebenda: „Darum stellen wir den Ethisierungsversuchen des Kapitals als ganze ethische Tat die Gemeinwirtschaft entgegen."

[3]) Fritz Fricke, Sie suchen die Seele! S. 12 f.

[4]) Halbfell, Werkschulen und wir. Beilage „Bildung und Unterricht" zur Deutschen Techniker-Zeitung vom 13. August 1926, S. 31.

[5]) H. Schliestedt, Teilung der Massen. Ein neuer Feldzug gegen die soziale Bewegung. Die Arbeit, 1926, Heft 12, S. 756.

[6]) Stuttgarter Metallarbeiterzeitung vom 29. Mai 1926

ja auch in der Betätigung seiner Frau, also mit seiner ganzen Familie stets in völliger wirtschaftlicher und geistiger Abhängigkeit von seinem Arbeitgeber, der vertreten wird durch den Organisationsingenieur des Dinta.“ [1])

Demgegenüber schlägt allerdings die offizielle Stellungnahme des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Dinta auf der 10. Ausschußsitzung vom 24. und 25. November 1927 eine mildere Tonart an.[2]) Die Entschließung, die sich mit der Arbeitserziehung im Rahmen des Werkschulunterrichts befaßt, wurde im anderen Zusammenhang bereits angeführt. Die Stellungnahme zur „Gesinnungsformung“ im Anschluß an die berufliche Ausbildung der Jugendlichen überhaupt wurde folgendermaßen formuliert: „In den verschiedenen Industriezweigen sind Unternehmungen dazu übergegangen, die von ihnen betriebene berufliche Ausbildung der Jugend in Lehrwerkstätten zu verbinden mit einer Gesinnungsformung, deren Leitgedanke die Werksgemeinschaft ist. Durch die organisierte Werksjugendpflege und auch durch die Werkschulen wird versucht, den heranwachsenden Arbeitern die sogenannte „Werksverbundenheit“ zu geben. Um das zu erreichen, werden sie planmäßig von den Veranstaltungen der Arbeiterorganisationen ferngehalten, indem man die ganze freie Zeit der Lehrlinge vom Werk aus mit Beschlag belegt. Durch Bestimmungen des Lehrvertrages müssen die gesetzlichen Vertreter ihr Erziehungsrecht auf die mit der Ausbildung beauftragten Personen übertragen und sich zum Beispiel verpflichten, ‚die Lehrlinge an zuhalten, die von dem Leiter des Ausbildungswesens für Berglehrlinge im Interesse der geistigen und körperlichen Ertüchtigung des Berglehrlings angesetzten Veranstaltungen an den verschiedenen Abenden der Woche regelmäßig zu besuchen‘.“ Dieses Vorgehen dient ganz offensichtlich dazu, den Arbeiterorganisationen den Nachwuchs fernzuhalten. Solange nicht das Gesetz solche Anmaßung, die ein Mißbrauch der wirtschaftlichen Machtstellung der Unternehmer ist, verhindert, müssen die Arbeitereltern es ablehnen, sich diesen entwürdigenden Bedingungen zu unterwerfen. Dem Betrieb kann unmöglich Einfluß auf oder gar ein Mitbestimmungs-

---

[1]) Fritz Fricke, a. a. O. S. 16. — Einen Beweis, mit welchem Maß von Gehässigkeit und unwahren Behauptungen der Kampf gegen die Dinta-Bestrebungen zuweilen geführt wurde, liefern folgende Sätze aus der Stuttgarter Metallarbeiterzeitung vom 26. Februar 1927: „Wir sehen das Bild deutlich: die Verwahrtante mit dem gekreuzigten Heiland für das Kind, der Lehrer und der Lehrgeselle mit dem Hakenkreuz für den Jüngling, die Lehrerin aus dem Luisenbund für die Proletentochter, der Ordensmeister mit dem Mummenschanz von geheimen Faxen und Zeichen für den jungen Mann. Für alle, die nicht fest zu erfassen sind, die Hüttenzeitung. Fehlt nur noch das Recht der Brautnacht für den Generaldirektor.“

[2]) Vgl. Gewerkschaftszeitung vom 3. Dezember 1927, S. 682 f.

recht über Weltanschauung, Religion und politische und soziale Auffassungen der bei ihm tätigen Arbeiter eingeräumt werden."

Die Stellungnahme der christlichen Gewerkschaften ist weniger schroff, im ganzen aber doch bestimmt ablehnend. Anfangs freilich traten sie den Bestrebungen des Dinta mit einem gewissen Wohlwollen gegenüber. Es wurde anerkannt, daß an der Spitze des Instituts Männer stehen, „von denen man überzeugt sein darf, daß sie den besten Willen und auch die Befähigung haben, zur ‚Entgiftung der Atmosphäre' beizutragen." [1]) Auf der anderen Seite wird aber auch hier schon mit Befremden festgestellt, daß die gewerkschaftlichen Organisationen nicht zur Mitarbeit herangezogen werden und daß dadurch das Vertrauen der Arbeiterschaft zu dem Institut, welches für eine erfolgreiche Betätigung unbedingt notwendig ist, gefährdet wird. Von dem versöhnlichen Geist, den diese Stellungnahme aber zunächst noch atmet, geben folgende Zeilen Zeugnis: [2]) „Wir wollen heute nicht rechten, woher das gegenseitige Mißtrauen kommt; schade aber wäre, wenn die gewiß guten Ansätze, wie sie in Gelsenkirchen und Düsseldorf vorhanden sind, nicht zur reichen Entfaltung kämen wegen dieses Mißtrauens. Wir sollten beiderseits alles tun, um die grammleichten Gegensätze den zentnerschweren Gemeinsamkeiten zu opfern. Hierzu ist notwendig, daß man auch die gewerkschaftlichen Organisationen zur Mitarbeit und zum Mitraten heranzieht, wenn es sich um die ureigensten Dinge des Arbeiters handelt. . . . Nur durch gegenseitiges Vertrauen und gemeinsame Arbeit kann die Atmosphäre so entgiftet werden, daß unsere Wirtschaft darin gedeiht und die Klassengegensätze nach Möglichkeit überbrückt werden."

Anders hören sich schon die Äußerungen an, die Johann Giesberts im September 1926 in Königswinter auf der Reichsjugendkonferenz des Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter Deutschlands über „die Gefährdung der Gewerkschaftsbewegung und Gewerkschaftsjugend durch Bildungseinrichtungen der Unternehmer" tat.[3]) Allerdings stellte auch er ausdrücklich fest,[4]) daß die christlichen Gewerkschaften einerseits bereit sind, an allen Veranstaltungen mitzuwirken, soweit sie „objektiv, sachlich und ohne politische oder sonstige Nebengedanken"

[1]) Jakob Mehr, Um den Industriearbeiter. Deutsche Arbeit, 11. Jahrg., 1. Heft Januar 1926, S. 38.

[2]) a. a. O. S. 39.

[3]) Vgl. Johann Giesberts, „Dinta" und Lehrwerkstätten der Unternehmer.

[4]) a. a. O. S. 15.

die Berufs- und Fachbildung betreiben,[1]) und daß sie andererseits von jeher bemüht gewesen sind, „den Arbeiterstand auch sittlich und kulturell zu heben." Er wandte sich aber scharf dagegen, „daß ein Institut wie das Dinta . . . berufen sein soll, ‚Menschenführer' heranzubilden", und sah hier „nicht zuletzt auch eine Gefahr für die konfessionellen Arbeiter-, Jugend- und Gesellenvereine". Auch betonte er, daß von seiten des Dinta keinerlei Versuch unternommen wurde, eine Verbindung mit den Gewerkschaften zwecks Herbeiführung einer gemeinsamen Arbeit herzustellen. Er sah daher die Aufgabe der Gewerkschaften darin, die weitere Entwicklung des Dinta und seiner Bestrebungen zu beobachten. Trotzdem gab er die Möglichkeit, die Grundlage für ein Zusammengehen der Gewerkschaften mit dem Dinta zu finden, noch nicht auf. Nach seiner Meinung sei es zu erwägen, ob nicht die Zentrale des Gesamtverbandes in Berlin „den Versuch unternehmen soll, an die Leitung des Dinta heranzutreten, um die Mitwirkung der Gewerkschaften zu sichern und alle ‚gelben' Organisationsbestrebungen abzulehnen." Andererseits stellte er aber gleich im Anschluß hieran fest, „daß die Bestrebungen, die zentrale Macht der gewerkschaftlichen Organisationen zu zerschlagen oder auszuhöhlen oder durch Werksgemeinschaft zu ersetzen, nicht nur nicht aufhören, sondern mit größerer Energie und auf anderen neuen Wegen fortgesetzt werden."

Die Vorsicht in der Stellungnahme der christlichen Gewerkschaften, die sich auch noch in den Äußerungen von Giesberts beobachten läßt, machte einer offenen Feindschaft Platz, als immer klarer wurde, daß das Dinta die dargebotene Hand verschmähte. Als Grund für die Ablehnung der Arbeitserziehung führen die christlichen Gewerkschaften ebenso wie die freien die Gefahr der Untergrabung gewerkschaftlicher Tätigkeit an. Daneben spielt aber auch der Hinweis auf die Kirche und die konfessionellen Vereinigungen eine große Rolle, deren Bedeutung für die erziehliche Arbeit an der Jugend vom Dinta angeblich nicht gewürdigt wird.

So ist nach einer Äußerung[2]) Oberingenieur Arnhold mit seinen Plänen gerade zur rechten Zeit für die Unternehmer aufgetreten, nämlich in dem Augenblick, „wo man mit allen früheren Kampfmethoden gegen die anwachsende Macht der organisierten

---

[1]) Vgl. auch a. a. O. S. 8: „Auch wir haben volles Verständnis dafür, daß bei der technischen Entwicklung der immer wieder neu auftretenden veränderten Arbeitsmethoden an die Qualität des heutigen Industriearbeiters größere Anforderungen gestellt werden, als man es früher zu tun pflegte. . . . Wir sind deshalb mit der Industrie einig, daß, um den Höchstgrad wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit zu erreichen, die Berufsbildung der Arbeiterschaft auf das möglichst vollkommenste Maß gesteigert wird."

[2]) Frank Glatzel, Industrie und Menschenführung. Der Kaufmannsgehilfe (Amtliches Organ für den Gau Niederrhein-Westfalen im Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband) vom 1. April 1927.

Arbeiterschaft sich in der Sackgasse fühlte." Das Dinta sei „in seiner Ideologie die Auswirkung eines unzeitgemäßen Ideals uneingeschränkter Herrschaft des Unternehmertums"; aus der „Menschenführung" werde in der Praxis nichts anderes gemacht als „eine verfeinerte Form der Werksgemeinschaft" und ein „Kampfmittel gegen die Ziele einer selbstbewußten Arbeitnehmerbewegung". Das Organ, „um die Menschenführung auszuüben vom Standpunkt des ganzen Menschen, der auch seinen Anteil an der Kultur des Volkes und den dazu erforderlichen Lebensspielraum will," sei die Gewerkschaft. Von der Arbeitnehmerbewegung sei aus den Tatsachen der Schluß zu ziehen, „daß auch das Berufsausbildungswesen zum Schauplatz des Kampfes um die Führung in der Industrie geworden ist."

Eine andere Stimme [1]) sieht in der Dinta-Arbeit vor allem „die ungeheueren Gefahren, die die konfessionellen Vereine nicht nur, sondern die Konfessionen selbst in ihrem Lebensmarke treffen." Besonders scharf klingen folgende Sätze: „Nur einen Gedanken hat der Arbeiter zu denken bei der Arbeit, in der Freizeit, bei Tag und bei Nacht: Wie diene ich mit allen meinen Kräften, in allen meinen Lebensäußerungen dem Werke? Götzendienst an der Materie, die Werk heißt, vor dem alles andere verschwindet: Weltanschauung, Familie, Heimat, Vaterland und Beruf." An sich hat der Beurteiler nichts dagegen, wenn der Arbeiter stärker an das Werk gebunden wird. Gegenüber dem Berufsgefühl komme dem Werksgefühl jedoch untergeordnete Bedeutung zu. Außerdem verenge die Erziehung zur Werksausschließlichkeit „Sinn und Blickoffenheit für das Ganze",[2]) womit der Verlust der wertvollsten volkswirtschaftlichen und staatspolitischen Energien verbunden sei. Daher sei es „unverantwortlich, den Männern der Schwerindustrie und des Bergbaus, die auch heute noch als die schärfsten Sozialreaktionäre anzusehen sind, einen so weitgehenden Einfluß auf die Menschenseele einzuräumen." Zum Schluß wird die Forderung erhoben, das Berufsschulwesen ausschließlich in die Hand des Staates zu legen und seiner Kontrolle zu unterstellen und die außerdienstlichen Veranstaltungen der Werke, die der Arbeitserziehung dienen, in geeigneter Weise einzuschränken und zu beaufsichtigen.

Als Oberingenieur Arnhold auf einer Besprechung in den Räumen des Gesamtverbandes der christlichen Ge-

[1]) Albert Voß, System Arnhold. Menschenbewirtschaftung zur Werkshörigkeit. „Betrieb und Wirtschaft", Beilage zum „Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften" für die Arbeitervertreter in den Betriebs- und Wirtschaftsräten. 3. Jahrg. Nr. 1 vom 31. Januar 1927, S. 1 f. Die dortigen Ausführungen, die der Verfasser ursprünglich für die Tageszeitung „Der Deutsche" (Nr. 17. 1927) schrieb, finden sich auszugsweise auch in der Zeitschrift Deutsche Arbeit, 12. Jahrg., 6. Heft, Juni 1927, S. 334 f.

[2]) a. a. O. S. 2.

werkschaften in Berlin die Frage vorgelegt bekam, ob er die Mitverantwortung der Gewerkschaften irgendwie mit in sein System hineinzubringen bereit sei, mußte er angeblich eingestehen, daß er das mit seinem Wollen nicht in Einklang bringen könnte.[1]) Damit glaubte der Gesamtverband die Grundlage gefunden zu haben, um auch seinerseits offiziell Stellung nehmen zu können. Dies geschah in einer Ausschußsitzung am 26. und 27. April 1927 in Königswinter.[2]) Die Leistungen des Instituts auf dem Gebiete der technischen Arbeiterschulung wurden vollkommen anerkannt. Es sei an sich begrüßenswert, wenn die industriellen Werke sich durch besondere Einrichtungen bemühten, eine beruflich und fachlich höchstqualifizierte Arbeiterschaft heranzubilden. Was demgegenüber die kulturellen, sportlichen und sonstigen Einrichtungen betrifft, die über die fachliche Ausbildung hinausgehen und der Arbeitserziehung dienen, so ging die allgemeine Ansicht dahin, daß die „ganze Erfassung des Menschen" durch Werksbeauftragte große Gefahren in sich berge. „Die über die Berufsausbildung hinausgehende Jugendbildung des „Dinta" sei nicht zuletzt aus kulturellen Gründen abzulehnen. Der gewerkschaftliche Kampf müsse sich wenden gegen das Bestreben, eine die persönliche Freiheit beeinträchtigende Werkshörigkeit zu schaffen."[3]) Schließlich wurde es dem Vorstand des Gesamtverbandes vorbehalten, Richtlinien über die Haltung der christlichen Gewerkschaften zum Dinta aufzustellen.[4])

---

[1]) Die Menschenbewirtschaftung Arnholds. Deutsche Arbeit, 12. Jg., 6. Heft, Juni 1927, S. 334.

[2]) Vgl. Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands, 27. Jg. Nr. 9 vom 9. Mai 1927, S. 130 f.

[3]) a. a. O. S. 131. — In seinem nach Fertigstellung der vorliegenden Arbeit erschienenen Tätigkeitsbericht für die Zeit vom 16. März 1927 bis 31. März 1928 stellte das Dinta auffallenderweise fest, daß „seit Jahresfrist die christlichen Gewerkschaften dem Dinta gegenüber eine verständnisvollere Haltung an den Tag legen als anfänglich". Auf welche Weise sich diese „verständnisvollere Haltung" gezeigt hatte, wurde nicht gesagt. Veröffentlichungen aus dem Kreise der christlichen Gewerkschaften, die eine solche Wandlung in ihrer Einstellung erkennen ließen, sind jedenfalls bis zu Beginn des Jahres 1928 dem Verfasser nicht bekannt geworden.

[4]) An dieser Stelle sei erwähnt, daß die im Gewerkschaftsring zusammengeschlossenen Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände bis heute, das heißt bis zu Beginn des Jahres 1928, noch kein endgültiges Urteil über die Bestrebungen des Dinta gefaßt haben. Die Ursache des Mißtrauens und der Zurückhaltung liegt auch hier vor allem in der Ablehnung der gewerkschaftlichen Mitarbeit begründet; denn „vom Standpunkt der Gewerkschaften aus braucht man gegen diesen Versuch, der Arbeit einen tieferen Inhalt zu geben, nicht nur nichts einzuwenden, sondern es haben auch alle Gewerkvereine alles Interesse daran, diese Bestrebungen zu fördern." (Anton Erkelenz, Arbeitsfreude. Der Regulator. Wochenschrift des Gewerkvereins deutscher Metallarbeiter H.-D. vom 9. Dezember 1927.) Eine andere Stimme aus diesem Kreise meint allerdings, hier werde unter der Vorgabe der Menschenwirtschaft „eine Bekämpfung der Einflußnahme der Arbeitneh-

7. Zusammenfassung.

Die gewerkschaftliche Stellungnahme zu den eigentümlichen Ausprägungen der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie hat gezeigt, daß die verschiedenen Gewerkschaftsrichtungen im großen und ganzen die einzelnen besonderen Erscheinungen einheitlich beurteilen. Manches von dem, was die Unternehmer aus rein wirtschaftlichen Zweckmäßigkeitsgründen in Angriff nahmen und ausbauten, konnte von den Gewerkschaften anerkannt und gebilligt werden; vieles hat aber andererseits den schärfsten Widerspruch ausgelöst.

Die planmäßige Heranbildung der Industrielehrlinge hat die volle Anerkennung der gewerkschaftlichen Kreise gefunden, solange sie sich auf die fachlich-berufliche Ausbildung beschränkte. In der Stellungnahme zu den industriellen Lehrwerkstätten und zum Teil auch zu den Werkschulen trat das Interesse der Gewerkschaften an einer guten fachlichen Ausbildung ihrer Mitglieder zutage. Dies gilt für die freien Gewerkschaften in demselben Umfange wie für die christlichen. So weit deckt sich also das Unternehmerinteresse an einem hochwertigen Nachwuchs mit den bis zu einem gewissen Grade gesellschaftlich orientierten Forderungen der Gewerkschaften.

Mit dem Augenblick aber, wo die Lehrlingserziehung in der Industrie über den Bereich des rein Fachlichen hinausgeht und nicht allein berufliches Wissen und Können vermittelt, ist der Gegensatz zu den Gewerkschaften gegeben. Die Verbindung der erziehlichen Beeinflussung mit der beruflichen Schulung der Lehrlinge lehnen die Arbeitnehmerverbände aufs schärfste ab. Dies zeigt ihre Stellungnahme zu den Werkschulen und den besonderen der Arbeitserziehung dienenden Maßnahmen. Sie befürchten, daß die entsprechende Einwirkung auf die werdende Persönlichkeit der jungen Leute eine Untergrabung der gewerkschaftlichen Tätigkeit zur Folge haben wird. Auf der anderen Seite ist ihre Beurteilung aber auch weltanschaulich begründet. Sie kämpfen dagegen an, daß der Unternehmer, der in dem Lehrling nur die künftige Arbeitskraft sieht, mit Hilfe seiner wirtschaftlichen Machtstellung die geistige und seelische Entwicklung des jungen Menschen nach eigener Zielsetzung leitet. Dies verträgt sich nicht mit der Stellung, die dem Menschen auf Grund der weltanschaulichen Zielsetzungen der Gewerkschaftsarbeit in der Wirtschaft zukommt. Und so ergibt sich auch aus diesem Grunde sowohl für die freien als auch für die christlichen

---

mer auf Betriebs- und Wirtschaftsfragen versucht" (Julius Kaever, Menschenwirtschaft. Der Regulator vom 18. Februar 1927.) Noch ein weiterer Beurteiler glaubt eine „gewerkschafts- und sozialistenfeindliche Einstellung" zu sehen. (Bruno Rauecker, Die Jugend in der rationalisierten Wirtschaft. G.-D.-A., Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten vom 16. Juni 1927.)

Gewerkschaften — wenn auch aus einer verschiedenen Ideologie heraus — ein Gegensatz zu den Bestrebungen der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie.

Bevor die geäußerten Meinungen einer kritischen Beurteilung unterzogen werden, soll im folgenden auf die Grundlagen der gewerkschaftlichen Stellungnahme noch etwas näher eingegangen werden.

Die Grundlagen der gewerkschaftlichen Stellungnahme.

Die gewerkschaftliche Stellungnahme hat zunächst gezeigt, daß auch die Arbeitnehmerverbände großen Wert auf die möglichst eingehende Berufsschulung ihrer Mitglieder legen. Die Gründe für diese Erscheinung liegen keineswegs offen zutage. Besonders auffällig ist sie in Hinblick auf die Gruppe der freien Gewerkschaften; bieten doch die seelischen Werte, die der „Beruf" zu vermitteln vermag, eine Gefahr für die materialistische Geschichtsauffassung und den Klassenkampfgedanken.[1])

Am nächsten liegt der Gedanke, daß die Gewerkschaften eine gute Berufsbildung der Mitglieder deshalb gern sehen, weil auf ihrer Grundlage die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Gewerkschaften leichter zu erreichen ist. In der Tat läßt sich für diese Ansicht mancherlei anführen. Arbeiter mit mangelhafter Berufsausbildung haben sich als „unangenehme Lohndrücker und Streikbrecher" [2]) erwiesen, als ein „Hemmschuh bei Lohnbewegungen".[3])

Auch die eigenen der Berufsschulung dienenden Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften sind vor allem aus dem Bestreben heraus entstanden, die Kampfstellung der Arbeitnehmerverbände zu stärken. Sie dienen, soweit sie zur Jugendarbeit gehören, vornehmlich der Agitation; denn „Grundsatz der ganzen gewerkschaftlichen Jugendarbeit ist und bleibt natürlich die Erziehung zu Gewerkschaftlern und Menschen, die im Daseinskampf ihren Mann stellen

---

[1]) Vgl. Theodor Brauer, Krisis der Gewerkschaften, S. 40: „Der Klassenkampf kann sich mit der Pflege des Berufsgedankens nie vertragen. . . . Daher von Marx hier der tiefe Haß der Klassenkämpfer in den freien Gewerkschaften gegen ‚Berufsdünkel' und ‚Zünftelei'." — Vgl. auch z. B. den von Fritz Gumpert (Die Bildungsbestrebungen der freien Gewerkschaften, S. 123 ff.) angeführten, im Jahre 1910 sich abspielenden Meinungsstreit darüber, ob sich die Gewerkschaftspresse in den Dienst der fachwissenschaftlichen Bildung der Organisationsmitglieder stellen solle.

[2]) Theodor Cassau, Die Gewerkschaftsbewegung, S. 99.

[3]) G. Tollkühn, Die planmäßige Ausbildung . . ., S. 134.

können.“ [1]) Diese Einstellung ist auch bei den christlichen Gewerkschaften zu finden. Wenn hier auch gefordert wird, daß die Arbeit des Verbandes an der Heranbildung des Nachwuchses „nicht von gewerkschaftsegoistischen Motiven, sondern von Pflicht- und Verantwortungsgefühl gegenüber der Jugend und gegenüber dem Volksganzen“ getragen sein soll, so wird doch auch andererseits darauf hingewiesen, daß „die Heranbildung der Jugend gleichzeitig auch eine Frage von agitatorischer Bedeutung ist,“ da hauptsächlich die Jugend „das Ergänzungs- und Rekrutierungsgebiet der Gewerkschaften bildet.“ [2])

Noch viel nachhaltiger ist aber die Stellungnahme der Gewerkschaften zur Berufsausbildung beeinflußt durch den Gedanken an die Notwendigkeit der gewerkschaftlichen Disziplin. Früher war die Berufsangehörigkeit die Grundlage für die Mitgliedschaft; die Disziplin innerhalb des Verbandes entsprang unter diesen Verhältnissen teilweise ohne weiteres dem gemeinsamen Berufsgefühl. Im letzten Jahrzehnt ist dies zum Teil anders geworden; manche Erscheinungen haben eine Lockerung der Disziplin mit sich gebracht. Die Masse der ungelernten Arbeiter, die nach dem Kriege in die Gewerkschaften eintrat, die nivellierende Lohnpolitik als Folge der plötzlichen Ausbreitung des Tarifvertraggedankens und nicht zuletzt die zunehmende Bildung von Industrieverbänden anstelle der Berufsverbände drängten den Berufsgedanken mehr und mehr zurück. Unter diesem Gesichtspunkt gewann die Frage der Berufsausbildung für die Gewerkschaften eine neue Bedeutung. Eine gute Lehrlingsausbildung konnte der Disziplin innerhalb des Verbandes nur förderlich sein. Auch die Abwehr des kommunistischen Einflusses, der erklärlicherweise vornehmlich von den Ungelernten ausging, mag in den letzten Jahren bei der stärkeren Betonung der fachlichen Bildung durch die Gewerkschaften eine Rolle gespielt haben. Die erwähnten Gesichtspunkte waren ausschlaggebend, wenn auch darüber hinaus der eine oder andere Beweggrund unterstützend zur Seite trat.[3])

[1]) Heinrich Wilhelmy in seinem Referat über die örtliche Jugendarbeit der Gewerkschaften auf der 2. Konferenz zur Besprechung von Fragen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Verhandlungsprotokoll, S. 35.

[2]) Entschließung über die Heranbildung des Nachwuchses in Betrieb und Gewerkschaften auf dem 10. Kongreß der christlichen Gewerkschaften 1920 in Essen. Verhandlungsprotokoll, S. 455 f.

[3]) Auch Theodor Cassau, a. a. O. S. 245 f., erklärt das zunehmende gewerkschaftliche Interesse an der Berufsschulung mit der Sorge um die Disziplin; er fügt jedoch hinzu, daß es „zweifellos auch aus einem sehr starken Interesse an der Weiterbildung des Gewerbes“ entspringt. Nach ihm „war die deutsche Gewerkschaftsbewegung als Ganzes stets von dem Gefühl beherrscht, daß sie dazu beitragen müsse, der deutschen Industrie Qualitätsarbeit zu ermöglichen. . . . . Die deutschen Unternehmer haben leider nie verstanden, dieses starke berufliche Interesse der deutschen Gewerkschaften für die Weiterbildung des Gewerbes nutzbar zu machen.“

Für die Einstellung der christlichen Gewerkschaften ist allerdings noch ein wesentlicher Gesichtspunkt anzuführen. Wohl gilt das bisher Gesagte, obgleich in mancher Hinsicht mit einer Abschwächung, auch für sie. Darüber hinaus legen sie der Fachbildung ihrer Mitglieder aber noch aus einem besonderen Beweggrund große Bedeutung bei. Sie haben erkannt, daß Fachbildung, Fachwissen und fachliche Erfahrung bei vielen Menschen „die einzige Anknüpfungsmöglichkeit für weitere ethische, wirtschaftliche, ja auch religiöse Bildungsarbeit“ [1]) darstellen. Letzten Endes strebt die christliche Gewerkschaftsbewegung danach, eine Standesbewegung zu werden, und zwar auf der Grundlage einer Erneuerung des Berufslebens. Sie sieht den Ausgleich zwischen dem „selbstherrlichen, die Menschen isolierenden und im rücksichtslosen Wettbewerb gegeneinander stellenden Individualismus des Kapitalismus“ einerseits und dem „alle organische Gliederung der Volksgemeinschaft bekämpfenden massenindividualistischen Sozialismus“ andererseits in der „Eingliederung der Arbeiter in die Volksgemeinschaft“.[2]) Die gute fachliche und berufliche Heranbildung des Nachwuchses wird auf dieser Grundlage für sie zu einem Mittel, „eine neue Wirtschaftsgesinnung zu schaffen, welche ihre aufbauende und schöpferische Kraft aus den großen Werten des Berufsgedankens schöpft.“ [3])

Auf zwei Wurzeln läßt sich also die in der fachlichen Nachwuchsschulung zutage tretende Stellungnahme der Gewerkschaften zurückführen. Sie fließt auf der einen Seite aus dem Bestreben, die Durchschlagskraft der Gewerkschaften im Kampf um die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu stärken, auf der anderen Seite aus weltanschaulichen Bindungen. Noch viel deutlicher sind diese beiden Wurzeln in der Stellungnahme zur Arbeitserziehung zu erkennen.

In ihrem Kampfe um die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen können die Gewerkschaften um so leichtere und größere Erfolge erringen, je geschlossener die Arbeiterkategorien, denen diese Erfolge zugute kommen sollen, hinter ihnen stehen. Unter diesem Gesichtspunkt verhalten sich die Arbeitnehmerverbände notwendigerweise allen Bestrebungen gegenüber ablehnend, die nach ihrer Ansicht geeignet sind, den gewerkschaftlichen Geist ihrer Mitglieder zu untergraben oder dem Aufkommen eines solchen Geistes

---

[1]) Franz Röhr, Grundlagen und Ziele des gewerkschaftlichen Bildungswesens, S. 18.

[2]) August Pieper, Berufsfreude, Beruf und Berufsstand. Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands vom 27. April 1925, S. 113.

[3]) Entschließung über die Heranbildung des Nachwuchses in Betrieb und Gewerkschaften auf dem 10. Kongreß der christlichen Gewerkschaften 1920 in Essen. Verhandlungsprotokoll, S. 454.

bei den noch nicht organisierten Arbeitern Hemmnisse in den Weg zu legen. Ihre Entrüstung über die Arbeitserziehung im Rahmen der Nachwuchsschulung in der Industrie erklärt sich somit zum Teil aus ihrer Befürchtung, daß die über die fachliche Ausbildung hinausgehenden Maßnahmen imstande sind, die Lehrlinge den eigenen Bestrebungen zu entfremden. Sie sehen in den Einrichtungen und Veranstaltungen, die den Jugendlichen während seiner Freizeit in Anspruch nehmen, eine Werkspolitik mit dem Ziele, die gewerkschaftliche Einwirkung auf den für sie hauptsächlich in Betracht kommenden Nachwuchs unmöglich zu machen. Sie befürchten, daß die erziehliche Beeinflussung in Lehrwerkstatt, Werkschule und außerdienstlichem Gemeinschaftsleben den zukünftigen Arbeiter reif zur „Werksgemeinschaft" macht und dadurch einen Keil in die soziale Bewegung treibt. Hauptsächlich diese Überlegungen stehen im Vordergrund, wenn die Arbeitserziehung als eine Gefahr für die Gewerkschaften betrachtet wird.

Sehr deutlich treten daneben aber auch die weltanschaulichen Begründungen der ablehnenden Haltung zutage. Obwohl die Ausgangspunkte schroff entgegengesetzt liegen, kommen die freien und die christlichen Gewerkschaften auch hier zu demselben Ergebnis. Sowohl aus dem Sozialismus als auch aus einer auf dem Christentum fußenden Einstellung heraus wird die Arbeitserziehung von den Arbeitnehmerverbänden abgelehnt.

In der Stellungnahme der freien Gewerkschaften zeigt sich in klarer Weise die weltanschauliche Bindung an den Sozialismus und den Klassenkampfgedanken. Die einzelnen Beurteilungen lassen deutlich den grundsätzlichen Gegensatz zur kapitalistischen Wirtschaftsordnung erkennen. Wie in der theoretischen Begründung der Gewerkschaftsarbeit überhaupt,[1]) so spielt auch hier der Gedanke des Klassenkampfes eine entscheidende Rolle, und zwar nicht nur in dem Sinne, daß die Gewerkschaften die gemeinsamen Interessen der Arbeiterschaft als Klasse gegen die übrige Gesellschaft wahrnehmen, sondern auch unter dem Gesichtspunkt, daß sie zum Wohle der Arbeiterschaft und damit nach ihrer Ansicht auch dem der Gesamtheit immer die Umwandlung der kapitalistischen Wirtschaftsordnung in die gemeinwirtschaftliche als Ziel vor Augen haben. Gewerkschaftsbewegung und Sozialdemokratie sind in dieser Hinsicht auch heute noch von dem gleichen Geiste getragen.[2]) „Die Führer der freien Gewerkschaften waren samt und sonders Sozialisten. . . . Das bedeutet ihre Festlegung auf eine bestimmte, näm-

[1]) Vgl. insbesondere Hermann Müller, Karl Marx und die Gewerkschaften. Berlin 1918.

[2]) Vgl. Adolf Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. 2. Auflage, S. 86 f.

lich die materialistische Weltanschauung.“ [1]) Die Ursache dieser Erscheinung ist in der Geschichte zu finden. Die deutsche Gewerkschaftsbewegung ist als „ökonomisches Produkt des Sozialismus“ [2]) ins Leben getreten und hat bis auf heute diese weltanschauliche Bindung nicht gelöst.

Damit soll nicht geleugnet werden, daß es gerade der Gesichtspunkt des Klassenkampfes war, der die Reibungen zwischen den freien Gewerkschaften und der sozialdemokratischen Partei zu größerer Bedeutung gelangen ließ. Jene Auseinandersetzungen sind nicht nur als Kampf um die Entscheidung zu werten, ob die Partei oder die Gewerkschaften die Vorherrschaft haben sollen. Der Streit ging im Grunde genommen um den Sinn, der der Klassenkampfidee in Hinblick auf die Betätigung in der gegenwärtigen Wirtschaftsordnung beizulegen sei.[3]) Grundsätzlich ist die Einstellung von Partei und Gewerkschaften zum Klassenkampfgedanken gleich, hat doch auch die Partei häufig „das große Endziel“ vor der „parlamentarischen Kleinarbeit“ zurückgestellt.[4]) Demnach ist der Meinung zuzustimmen, daß es nicht zwei verschiedene Klassenkämpfe gibt, „einen ökonomischen und einen politischen, sondern . . . nur einen Klassenkampf, der gleichzeitig auf die Einschränkung der kapitalistischen Ausbeutung innerhalb der bürgerlichen Gesellschaft und auf die Abschaffung der Ausbeutung mitsamt der bürgerlichen Gesellschaft gerichtet ist“. [5])

In den Jahren, die dem politischen Umsturz von 1918 folgten, das heißt zu jener Zeit, als der Gewerkschaftsbewegung, die bis dahin „ein geistiger Kostgänger der Sozialdemokratie“ [6]) gewesen war, der Boden unter den Füßen schwand, hätte eine Änderung eintreten können. Das Ideal der sozialistischen Gedankenwelt verlor an Kraft, die Massen begeistern zu können; es hatte sich ja gezeigt, daß es wirklichkeitsfern blieb, obwohl die Hemmnisse alle gefallen waren, auf die sich der Kampf um die Durchsetzung des Ideals gerichtet hatte. „Selbst der Besitz der politischen Macht, die

---

[1]) Alphons Nobel, Die Gewerkschaften. Die deutsche Wirtschaft und ihre Führer. Zweiter Band, S. 126.

[2]) Jakob Reindl, Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, S. 13.

[3]) Vgl. auch Goetz Briefs, Das gewerbliche Proletariat. Grundriß der Sozialökonomik, IX. Abteilung, I. Teil, S. 194: „Die Auseinandersetzung zwischen Partei und Gewerkschaften in der Vorkriegszeit und im Kriege, die nachrevolutionäre Reduktion grundsätzlicher sozialistischer Politik auf gewerkschaftliche Wirtschafts- und Sozialpolitik: all das sind Stadien der Auseinandersetzung des gewerkschaftlichen Geistes mit dem Sozialismus.“

[4]) Vgl. Siegfried Nestriepke, Die Gewerkschaftsbewegung. 1. Bd. S. 420.

[5]) Rosa Luxemburg, Massenstreik, Partei und Gewerkschaften, S. 57.

[6]) Theodor Cassau, Die Gewerkschaftsbewegung, S. 53.

die Arbeiter vorübergehend in der Hand hatten, hat an den wirtschaftlichen Dingen nicht viel geändert." [1])

Die Wandlung blieb aus. Die freie Gewerkschaftsbewegung schuf sich unter Berücksichtigung der gegebenen Tatsachen einen „Sozialismusersatz" [2]) in dem Gedanken der Wirtschaftsdemokratie. Der Behauptung, daß sie damit die sozialistische Gedankenwelt verließ,[3]) ist in dieser Allgemeinheit entgegenzutreten. Die freien Gewerkschaften machten sich nur die Erfahrung zu eigen, „daß die Beseitigung der kapitalistischen Wirtschaftsordnung, das heißt ihre Umgestaltung, sich nur auf dem Wege allmählicher Entwicklung vollziehen kann", und betrachteten es nach wie vor als ihre Aufgabe, durch entsprechende Einwirkung „diesen Entwicklungsprozeß . . . möglichst zu fördern und zu beschleunigen." [4])

Die Wirtschaftsdemokratie, deren Durchsetzung die freien Gewerkschaften heute als ihr nächstes Ziel betrachten, ist also als „eine neue Entwicklungsperiode zwischen Kapitalismus und Sozialismus" [5]) aufzufassen. Besonders wichtig für diese Frage sind die Verhandlungen des 12. Gewerkschaftskongresses 1925 in Breslau, der das Verhältnis zwischen der Wirtschaft und den freien Gewerkschaften im Rahmen der Tagesordnung behandelte. Bezeichnend sind folgende Worte eines Referenten [6]): „Wenn ich von Demokratisierung der Wirtschaft spreche, dann bitte ich, mich nicht mißzuverstehen. Ich halte es natürlich für ganz ausgeschlossen, innerhalb der kapitalistischen Wirtschaft ein ‚harmonisches Zusammenwirken von Unternehmern und Arbeitern' herbeizuführen. Unter Demokratisierung der Wirtschaft verstehe ich eine Phase der kapitalistischen Wirtschaft selbst, die man als eine Periode des Überganges zu höheren Formen der Wirtschaftsordnung und des gesellschaftlichen Zusammlebens der Völker überhaupt bezeichnen kann. Diese Demokratisierung der Wirtschaft kann nur erreicht werden durch fortgesetzten intensivsten Kampf der Arbeiter, der einen Klasse gegen die andere". In Anbetracht solcher Gedankengänge wäre die Annahme also vollkommen verkehrt, daß die freien Gewerkschaften sich mit ihrer neuen Zielsetzung vom Klassenkampf im marxistischen Sinne abgewandt hätten.[7])

[1]) Theodor Leipart, Gewerkschaften und Volk. Die Arbeit, 1926, Heft 1, S. 6.

[2]) Theodor Cassau, a. a. O. S. 344.

[3]) Cassau, a. a. O. S. 316.

[4]) Theodor Leipart, a. a. O. S. 6.

[5]) Karl Zwing, Soziologie der Gewerkschaftsbewegung, S. 122.

[6]) H. Jäckel. Verhandlungsprotokoll, S. 206.

[7]) An dieser Stelle sei auf Karl Zwing, Soziologie der Gewerkschaftsbewegung (Erster Teil: Gewerkschaften und Wirtschaft. Jena 1925), hingewiesen, der den Versuch macht, die Entwicklungslinie vom Kapitalismus über die Wirtschaftsdemokratie zum Sozialismus aufzuzeigen.

Allerdings hat sich in ihrer Einstellung zur Wirtschaft mancherlei geändert. Eine Entschließung, die auf dem erwähnten 12. Kongreß mit nur wenigen Gegenstimmen angenommen wurde,[1]) hielt die tätige Mitwirkung der Arbeiter und ihrer Gewerkschaften für unerläßlich zur Erfüllung der Aufgaben, die aus der gegenwärtigen Wirtschaftslage erwachsen. Nur durch die Demokratisierung der Wirtschaft neben umfassender Rationalisierung der Arbeit durch betriebsorganisatorische und technische Maßnahmen könne die Lösung der wirtschaftlichen Probleme erfolgen.[2]) Die Entschließung forderte u. a. die volle Anerkennung der Gewerkschaften, die Umgestaltung des Reichswirtschaftsrats in ein Wirtschaftsparlament, erweiterte Mitbestimmungsrechte in der Wirtschaft, Zugang zu Bildungsgelegenheiten für die Arbeiter, eine unter Mitwirkung der Gewerkschaften planmäßig durchgeführte Schulung und Unterrichtung aller Arbeiter und Arbeiterinnen der Betriebe, besonders der Betriebsräte, über Organisation und Technik der einzelnen Betriebsabteilungen, über Konventionen, Kartelle, Syndikate oder ähnliche Gebilde usw.

Diese Forderungen ließen zweifellos eine positivere Einstellung zur Wirtschaft erkennen. Wenn aber der Verlauf des Kongresses sogar von gewerkschaftlicher Seite dahin ausgelegt wurde, daß die freien Gewerkschaften sich entschlossen hätten, „nicht nur den gegenwärtigen Staat, sondern auch unter gewissen Voraussetzungen die gegenwärtige Wirtschaft zu bejahen",[3]) so war dies selbst unter Vorbehalt nicht richtig. Aus der Stellungnahme des Kongresses läßt sich die aufgestellte Behauptung nicht beweisen. Dazu reden die Schlußsätze der Entschließung eine zu deutliche Sprache: „Indem der Kongreß diese Forderungen erhebt, betont er ausdrücklich, daß die von der Verfassung versprochene gerechte Wirtschaftsordnung und die verheißene Mitwirkung der Arbeiter und Angestellten an der Wirtschaftsführung eine grundsätzliche Neugestaltung der Wirtschaftsordnung voraussetzt, welche die in der kapitalistischen Tauschwirtschaft in viele Einzelwirtschaften zersplitterten Wirtschaftskräfte einheitlich zusammenfaßt und damit eine Wirtschaftsführung in dem von den Gewerkschaften erstrebten Sinne überhaupt erst ermöglicht . . . Der Kongreß ruft die Arbeiterschaft auf zum Kampf um die Demokratisierung der Wirtschaft, die zur Gemeinwirtschaft geführt werden muß . . ." [4])

Wenn dadurch, daß sich die freien Gewerkschaften in ihrer Politik auf das neue Ziel der Wirtschaftsdemokratie einstellen, an

[1]) Es waren 14 Stimmen dagegen. Verhandlungsprotokoll, S. 266.
[2]) Verhandlungsprotokoll, S. 38.
[3]) H. Seelbach, Die Bildungsaufgaben der Gewerkschaften unter Berücksichtigung der Breslauer Kongreßbeschlüsse. Die Arbeit, 1926, Heft 2, S. 76.
[4]) Verhandlungsprotokoll, S. 40.

sie notwendig die Forderung herantritt, daß sie sich „befreien aus in Vorkriegszeit-Ideologien wurzelnder Negation der Staats- wie der Produktions- und Wirtschaftsverhältnisse“,[1]) so ist der daraus entspringende „aktive gewerkschaftliche Positivismus“ von eigener Art. Er dient dem Klassenkampfgedanken, dem Kampf um die Ablösung der gegenwärtigen Wirtschaftsordnung durch die gemeinwirtschaftliche. Die freien Gewerkschaften glauben auf Grund der 1918 gemachten Erfahrungen erkannt zu haben, daß der Weg zur Gemeinwirtschaft über die Wirtschaftsdemokratie führt. Sie gehen daher teilweise aus ihrer Verneinung heraus, in die sie mit der dogmatischen Auffassung der marxistischen Gedankengänge geraten waren. Es mag paradox klingen, aber die damit in Hinblick auf die gegenwärtige Gesellschaftsordnung zutage tretende bejahende Einstellung entspringt und dient letzten Endes ihrer Verneinung.

Die Tatsache, daß die freien Gewerkschaften die Klassenkampfidee mit dem Ziele der Umgestaltung der Wirtschaftsordnung als ideologische Grundlage haben, ist für ihre Einstellung zur Arbeitserziehung der Lehrlinge von großer Bedeutung. Hätten sie kein Ziel weiter vor Augen als die Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder auf dem Boden der bürgerlichen Gesellschaftsordnung, so könnte ihnen die Weltanschauung des einzelnen gleichgültig sein. Dadurch aber, daß sich ihre Arbeit auf dem Gedanken des Klassenkampfes aufbaut, suchen sie gewissermaßen über jenes Maß hinaus, das durch die wirtschaftliche Interessenvertretung ihrer Mitglieder bedingt ist, auf die Persönlichkeit des Arbeiters einzuwirken. Indem sie dabei bis zum Weltanschaulichen vordringen, gilt ihre Arbeit nicht der Überwindung des Gegensatzes, in dem sich der einzelne zur gegenwärtigen Gesellschaftsordnung befindet, sondern der Betonung und Vertiefung dieses Gegensatzes. Sie gelangen auf diese Weise notwendig in Widerspruch zu den der Arbeitserziehung dienenden Maßnahmen des industriellen Lehrlingswesens, da dort letzten Endes auf eine „Befriedigung und Befriedung des Arbeiters im gegenwärtigen Wirtschaftssystem“ hingearbeitet wird.

Demgegenüber entnehmen die christlichen Gewerkschaften die weltanschauliche Begründung ihrer ablehnenden Haltung einer in vielen Punkten schroff entgegengesetzten Ideologie. Den Klassenkampf in der marxistischen Prägung lehnen sie ab. Gerade der Gegensatz, in dem die Anschauungen eines großen Teiles der Arbeiterschaft zu dem Ideengehalt der freien Gewerkschaften standen, war ein wesentlicher Grund für die Entstehung der christlichen Gewerkschaftsbewegung, mögen auch politische Überlegungen fördernd zur Seite gestanden haben. Von Anfang an sahen die christlichen

[1]) Karl Zwing, a. a. O. S. 18.

Gewerkschaften das Mittel zur endgültigen Besserung der sozialen Verhältnisse nicht in dem aus der materialistischen Geschichtsauffassung geborenen Klassenkampfgedanken, sondern in der Lebensgemeinschaft im christlichen Geiste.[1]) „Die christliche Staats- und Gesellschaftsordnung" war ihnen „die natürliche Ordnung", und sie „schauderten zurück vor dem Gedanken, allein aus dem menschlichen Kopfe, aus dem Verstand des sich in Selbstbewußtsein aufblähenden Menschen heraus eine neue, sogenannte bessere Ordnung ausklügeln zu wollen." [2]) Eine solche bessere Ordnung konnte nach ihrer Ideologie nur dadurch erstehen, daß aus dem gemeinsamen Lebensgefühl des gesamten Volkes seelische Bindungen erwuchsen, welche die zersetzenden Wirkungen des Kapitalismus aufhoben; daher ihre Betonung der irrationalen Kräfte des Berufes, der ständischen Gesellschaftsgliederung, der Arbeitsgemeinschaft, der Volksgemeinschaft, der Sitte und der Religion. Auf dieser Grundlage gelangten auch die christlichen Gewerkschaften zu der Forderung einer „Bindung der Wirtschaftskräfte in dem Sinne, daß der Mensch in den Mittelpunkt des Wirtschaftslebens gestellt werde," daß sich die Besitzenden „nicht als unbeschränkte Inhaber des Privateigentums in Gebrauch und Mißbrauch ansehen, sondern als verantwortungsvolle Verwalter desselben im Dienste und zum Wohle der Allgemeinheit." [3]) Grundlage für eine „anständige Lohn- und Sozialpolitik" bleibt aber für die christlichen Gewerkschaften in erster Linie die Rentabilität der Wirtschaft. „Der Streit zwischen Unternehmern und Arbeitern kann erst beginnen über die Mittel und Wege, wie die Rentabilität der Wirtschaft zu erzielen und sicherzustellen ist." [4]) Dieses Streben nach einer „Gemeinwirtschaft

---

[1]) Eine gute Anschauung über die Bedeutung, die gerade dem christlichen Geist für die Lösung des Problems zugesprochen wird, vermittelt die darauf aufgebaute Abhandlung von August Pieper, Kapitalismus und Sozialismus als seelisches Problem. 2. Aufl. M.-Gladbach 1925.

[2]) Theodor Brauer in seinem Referat über Christentum und Sozialismus auf dem 10. Kongreß der christlichen Gewerkschaften Deutschlands 1920 in Essen. Verhandlungsprotokoll, S. 410.

[3]) Theodor Brauer, a. a. O. S. 419 f.

[4]) Adam Stegerwald in seinem Referat über die christlichen Gewerkschaften und die Gestaltung des deutschen Volkslebens auf dem 11. Kongreß der christlichen Gewerkschaften Deutschlands 1926 in Dortmund. Verhandlungsprotokoll, S. 239. Vgl. auch a. a. O. S. 240 f.: „Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen aus gemeinsamem Interesse heraus für die Steigerung der Produktivität der Wirtschaft und der einzelnen Betriebe tätig sein. . . . . Durch zweckmäßige Organisation und durch seelisch richtige Behandlung muß das Gros der Arbeiter das Werk, in dem sie tätig sind, als „unser Werk" betrachten und schätzen lernen. . . . . Die christlichen Gewerkschaften bekennen sich nach wie vor zur Arbeitsgemeinschaft unter der Voraussetzung, daß sie auf Gegenseitigkeit beruht und daß sie beiderseitig mit allen Konsequenzen vertreten wird."

auf christlicher Grundlage“ [1]) steht aber hinsichtlich der zugrunde liegenden Idee und der Kräfte, die zu ihrer Verwirklichung führen sollen, in krassem Gegensatz zu dem entsprechenden Wollen der freien Gewerkschaften, ganz abgesehen davon, daß die christliche Gewerkschaftsbewegung grundsätzlich die Notwendigkeit der freien Unternehmertätigkeit bejaht.

Der Umsturz des Jahres 1918 hat an diesen geistigen Grundlagen so gut wie nichts geändert. Nach wie vor ist die christliche Gewerkschaftsbewegung der Meinung, daß die Rettung „nur durch eine Wiedergeburt im Geiste des Christentums“ [2]) kommen kann. Nach wie vor fordert sie den christlichen Staat als Schicksals- und Lebensgemeinschaft, was nichts anderes bedeutet als „die grundsätzliche Ablehnung aller Anschauungen, die aus dem rationalistischen und mechanistischen Denken der französischen Aufklärungszeit des 18. Jahrhunderts erwachsen sind.“ [3]) Daß ihre Stellungnahme zu praktischen Fragen der Wirtschaftspolitik den veränderten Verhältnissen Rechnung trägt, braucht nicht näher betont zu werden.

Es soll nicht verkannt werden, daß die angeführten weltanschaulichen Grundlagen innerhalb der christlichen Gewerkschaften keineswegs in vollem Maße lebendig sind. Das wird selbst in ihren eigenen Kreisen offen zugegeben. „Die Mehrzahl ihrer Mitglieder ist noch an die Organisation gebunden durch die bloße Erwartung äußerer Vorteile in der Vertretung ihrer wirtschaftlichen Interessen. Es fehlt ihnen an tieferen seelischen Bindungen, die aus einer Interessenorganisation eine berufsständische Lebensgemeinschaft erwachsen lassen, welche aus Berufsgeist lebt, Standesehre und Arbeiterstandeskultur aufbringt.“ [4]) Dennoch kommt diesen Ideen eine große Bedeutung für die praktische Haltung der christlichen Gewerkschaftsbewegung zu. Auf diese weltanschauliche Grundlegung gehen die christlichen Gewerkschaften zum Beispiel zurück, wenn es gilt, ihre Stellungnahme im Kampf um die Beherrschung der Wirtschaft durch den Menschen zu rechtfertigen.

Auf diese Weise erklären sich auch die kulturellen und religiösen Gesichtspunkte, welche die christlichen Gewerkschaften gelegentlich ihrer Stellungnahme zur Arbeitserziehung anführen. Wenn sie die „ganze Erfassung des Menschen“ nach wirtschaftlichen Zwecksetzungen aus kulturellen Gründen ablehnen, wenn sie in

[1]) Theodor Brauer, a. a. O. S. 426.

[2]) Adam Stegerwald in seinem Referat über die christlich nationale Arbeiterschaft und die Lebensfragen des deutschen Volkes auf dem 10. Kongreß der christlichen Gewerkschaften Deutschlands. Verhandlungsprotokoll, S. 189.

[3]) a. a. O. S. 191.

[4]) August Pieper, Berufsfreude, Beruf und Berufsstand. Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands vom 27. April 1925, S. 114.

der Arbeitserziehung eine Gefahr für die Konfessionen sehen, wenn sie sich gegen die zu starke Betonung des Werksgefühls gegenüber dem Berufsgefühl wenden — in allen diesen Fällen fließt ihre Stellungnahme aus den angeführten weltanschaulichen Grundlagen, welche die inneren Kräfte der Bewegung darstellen, wenn sie auch nicht in allen Mitgliedern lebendig sind.

Obwohl die Grundlagen der gewerkschaftlichen Stellungnahme zum Teil tiefliegende Unterschiede zwischen den Ideologien der freien und christlichen Gewerkschaften zutage treten lassen, gehen die positiven Forderungen dieser beiden Gewerkschaftsrichtungen, die sich mit der Ausgestaltung des industriellen Lehrlingswesens befassen, ungefähr in gleicher Richtung. Beide erstreben die gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeitnehmerverbände bei der Regelung der Lehrverhältnisse, beide lehnen es ab, daß der Unternehmer, ohne Rücksicht auf das von ihnen ersehnte Gesellschafts- und Kulturideal zu nehmen, seine wirtschaftliche Machtstellung dazu benutzt, um den Lehrling unter dem Gesichtspunkt wirtschaftlicher Zweckmäßigkeit erziehlich zu beeinflussen.

Die Forderungen der freien Gewerkschaften hinsichtlich der Ausgestaltung des Lehrlingswesens wurden im wesentlichen in einer Entschließung des 10. Gewerkschaftskongresses im Jahre 1919 in Nürnberg niedergelegt. Hier wurde die Regelung des Lehrlingswesens im Rahmen der Tagesordnung behandelt. Der Entschließung ging eine Grundsatzerklärung voraus, die unter anderem betonte, daß die neuzeitige, sich sozialisierende Volkswirtschaft auf eine sozialisierte Berufsausbildung hinzuwirken habe und die Regelung daher nur eine vorläufige sei. Die Entschließung, die einstimmig angenommen wurde, beschäftigte sich mit den verschiedensten Fragen des Lehrlingswesens.[1]) Zuständig für die Regelung der Lehrlingsverhältnisse, auch der handwerklichen, sollen einheitlich für das ganze Reich paritätische Zentralkommissionen sein, die für jeden Beruf zu bilden sind und deren Vorsitz ein Vertreter des Reichsarbeitsamts führt. Die Überwachung und die Durchführung der Vorschriften sollen Bezirkskommissionen übertragen werden. Besondere Beachtung verdienen die Richtlinien hinsichtlich der Ausbildungsmethoden. Der Ausbildung sollen systematische Lehrpläne zugrunde liegen,die von den Zentralkommissionen aufzustellen sind; Zwischenprüfungen sollen die Überwachung der Ausbildung erleichtern. Im übrigen sei dahin zu wirken, daß die Großindustrie mehr als bisher Einrichtungen zur systematischen Ausbildung der Lehrlinge trifft. Ja, es wurde sogar in Aussicht genommen, „solchen Lehrmeistern, die bei der Ausbildung von Lehrlingen besonders Hervorragendes geleistet haben, aus noch zu schaffenden Fonds

[1]) Vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 77 ff.

Prämien zu zahlen." (Punkt 10 der Entschließung.) Neben der Meisterlehre sei dort, wo die Berufe sich dazu eignen, die Ausbildung in Lehrwerkstätten anzustreben. Dabei wurde anerkannt, daß die Lehrwerkstätten im allgemeinen nur im engen Anschluß an die einzelnen Betriebe durchgeführt werden können, „da Theorie ohne Praxis nur geringe Ausbildungsmöglichkeit bietet." Neben den „Betriebs-Lehrwerkstellen" wurden für kleinere Betriebe auch schon „Sammel-Lehrwerkstellen" empfohlen. Die Fach- und Fortbildungsschulen sollen der theoretischen und praktischen Ergänzung der Meisterlehre und der Vermittlung einer „höheren Allgemeinbildung" dienen. Von den übrigen Forderungen interessieren in diesem Zusammenhang höchstens noch die Bestimmungen, daß auch den ungelernten Arbeitern „auf die eine oder andere Weise" die Möglichkeit einer fachtechnischen Ausbildung gegeben und eine allgemeinere Durchführung der Berufsberatung in Verbindung mit Eignungsprüfungen angestrebt werden soll. Die Generalkommission wurde schließlich beauftragt, zur gründlichen Nachprüfung all dieser Beschlüsse eine Sachverständigenkonferenz einzuberufen. Der Bericht des Bundesvorstandes auf dem folgenden 11. Gewerkschaftskongreß im Jahre 1922 in Leipzig konnte darauf hinweisen, daß eine vom Jugendsekretariat im Mai 1922 berufene Besprechung „im allgemeinen Übereinstimmung mit den in Nürnberg aufgestellten Richtlinien" ergeben habe, obwohl über den Wert der Lehrwerkstätten in gewerkschaftlichen Kreisen noch die abweichendsten Meinungen beständen.[1])

In diesem Zusammenhang sei nebenbei darauf hingewiesen, daß der Beschluß des 10. Kongresses, eine Sachverständigenkonferenz einzuberufen, von großer Bedeutung für die gesetzliche Neuregelung des Lehrlingswesens wurde. Die Anregung, die von dem Nürnberger Kongreß ausging, wirkte über die freien Gewerkschaften und selbst über die Arbeitnehmerkreise hinaus. Bald nach dem Kongreß trat in Berlin ein freier „Ausschuß zur Regelung des Lehrlingswesens" ins Leben, der es sich zur Aufgabe machte, die Grundlagen für eine gesetzliche Neuregelung der beruflichen Ausbildung zu schaffen. Die Kommission, die sich in fünf Unterausschüsse gliederte, setzte sich zusammen aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Persönlichkeiten des Fach- und Fortbildungsschulwesens, Vertretern der Behörden und sonstigen Sachverständigen auf dem Gebiete der Berufsausbildung. Der Gegenstand der Beratungen wurde insofern erweitert, als nicht nur die Vorarbeiten für eine gesetzliche Neuregelung der Lehrlingsausbildung, sondern der beruflichen Jugendlichenausbildung überhaupt, in Angriff genommen wurden. Der Gesetzgebungsausschuß

[1]) Verhandlungsprotokoll, S. 236.

übertrug zu Anfang des Jahres 1921 die Fortführung seiner Aufgaben dem Sozialpolitischen Ausschuß der Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands, der die von dem Unterausschuß für Gesetzgebung im Mai 1920 beschlossenen „Grundsätze für die Neuregelung der beruflichen Ausbildung" noch einmal durchberiet und sie dann den zuständigen Minsterien als Material einreichte. Diese Vorschläge wurden die Grundlage für den heutigen Regierungsentwurf eines Berufsausbildungsgesetzes.

Die positiven Forderungen der christlichen Arbeitnehmerverbände decken sich in wesentlichen Punkten mit denen der freien Gewerkschaften. Hier wie dort wurde der Neugestaltung des Lehrlingswesens nach Kriegsende großes Interesse entgegengebracht. Einen Einblick in die Haltung der christlichen Gewerkschaften gewähren die Richtlinien, die das Zentralblatt für die Diskussion über die gesetzliche Neuregelung im Jahre 1919 gab.[1]) Zu den Forderungen, die im vorliegenden Zusammenhang besonders interessieren, gehört die einer Neuordnung des Berechtigungs- und Prüfungswesens, damit die Ausbildung der jungen Leute zu brauchbaren Berufsarbeitern erfolge. Dabei wird auf eine Mitwirkung und einen entsprechenden Einfluß der Arbeitnehmer Wert gelegt. Die Ausbildung soll nach Lehrplänen und Lehrgängen erfolgen, „die für die einzelnen Gewerbe- und Industriezweige aufzustellen sind"; auch wurden Zwischenprüfungen vorgesehen. Größere Industriewerke seien „gehalten, besondere Lehrwerkstätten einzurichten. Mittlere und kleinere Industriewerke eines Zweiges sollen sich zur Einrichtung von Lehrwerkstätten verbinden". Auch habe „ein weiterer Ausbau der Fach- und Fortbildungsschulen" zu erfolgen.[2])

Bis zur gesetzlichen Neuregelung, die auch heute noch nicht unmittelbar bevorsteht, haben die Gewerkschaften ihren Einfluß auf die Ausgestaltung der Lehrlingsverhältnisse durch tarifvertragliche Vereinbarungen geltend zu machen gesucht. Der Streit, der über die

---

[1]) Sie finden sich im Zentralblatt vom 17. März 1919, S. 43 f. Die Richtlinien wurden demnach schon vor dem Nürnberger Kongreß der freien Gewerkschaften, der vom 30. Juni bis 5. Juli desselben Jahres tagte, aufgestellt.

[2]) Die letzte Bestimmung wurde in den Forderungen der christlichen Gewerkschaften zur Lehrlingsausbildung, die in der „Gewerkschaftsjugend" 1923 Nr. 7/8, S. 7, aufgestellt wurden und mit den angeführten Richtlinien inhaltlich übereinstimmen, folgendermaßen ergänzt: „Durch Einrichtung von Fach- und Werkschulen ist die Ausbildung bestmöglich zu ergänzen. Größere industrielle Werke, die eine Zahl von 50 und mehr Lehrlingen ausbilden, müßten eigene Werkschulen einrichten. Kleinere und mittlere Werke sollen sich für die Einrichtung von Lehrwerkstätten bezw. Werkschulen zusammenschließen. Die Gliederung der Ausbildungszeit in die praktische Einzellehre und die Lehrzeit in der Werkstelle muß sich in diesen Fällen nach besonderen Lehrplänen regeln."

Frage entstand, ob der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag im Sinne der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 sei und damit die tarifvertragliche Regelung den Bestimmungen des Lehrvertrages vorzugehen habe oder ob der Lehrvertrag vornehmlich ein Erziehungsverhältnis begründe,[1]) hat den Bestrebungen der Gewerkschaften keinen Einhalt tun können. In immer ausgedehnterem Maße wurden in die Tarifverträge auch Bestimmungen über die Lehrlinge aufgenommen, und zwar nicht nur über die geldlichen Leistungen des Lehrherrn, sondern auch über die Arbeitsbedingungen und die innere Ausgestaltung des Lehrverhältnisses. Darüber machte das Reichsarbeitsblatt im Jahre 1923 folgende Angaben [2]): „Ungefähr drei Viertel aller im Archiv der Reichsarbeitsverwaltung gesammelten Lohnabkommen und Tarifverträge weisen eine Regelung der Entlöhnung für Lehrlinge auf. In fast allen Tarifverträgen, welche die Arbeitsbedingungen, das heißt die Arbeitszeit, die Ruhepausen, die Zeit der Lohnzahlung, Urlaub usw. der Arbeitnehmer behandeln, gelten diese Bestimmungen bald ohne, bald mit ausdrücklicher Erwähnung auch für Lehrlinge . . . . . Das Lehrverhältnis, nämlich die Voraussetzungen für die Lehrbefugnis, die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Lehrherrn und Lehrlings, das Prüfungswesen usw. wird bereits in nicht unbeträchtlichem Umfange in den Tarifverträgen geregelt. In mehr als 10 v. H. aller Tarifverträge (die reinen Lohnabkommen natürlich ausgenommen) finden sich entsprechende Bestimmungen über das Lehrverhältnis . . . . . Es versteht sich von selbst, daß die tarifliche Behandlung des Lehrlingswesens vornehmlich dort Platz gegriffen hat, wo bisher in der Gesetzgebung ‚zwingende' Bestimmungen überhaupt nicht oder nur zur Zeit im geringen Umfange vorhanden sind . . . . Von den vorhandenen Tarifverträgen mit Lehrlingsbestimmungen betreffen annähernd 37 v. H. der Tarifverträge gewerbliche Lehrlinge, nur 3 v. H. Handwerkslehrlinge und annähernd 60 v. H. kaufmännische Lehrlinge . . . . Am stärksten vertreten ist die Regelung des Lehrverhältnisses für ‚gewerbliche Lehrlinge' in den Bezirks- und Ortstarifen der Metall- und Maschinenindustrie, nämlich mit ungefähr 30 v. H. Es folgen dann in größerem Abstand die Textil- und Papierindustrie."

Hervorzuheben ist, daß sich die christlichen Gewerkschaften trotz der Bedenken, mit denen die Einbeziehung des Lehrlingswesens in den Kampf der Interessenorganisationen zu betrachten ist, in der

[1]) Vgl. u. a. Reichsarbeitsblatt, Nichtamtl.Teil, vom 1. Mai 1923, S. 181 ff., vom 1. Juni 1923, S. 223 ff. und vom 16. August 1923, S. 343 ff., ferner Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt vom 13. und 20. September 1922, S. 1028 ff.

[2]) Vgl.: Die Regelung der Arbeitsbedingungen in den Tarifverträgen. XI. Lehrlinge und Jugendliche im Tarifvertrag. Reichswirtschaftsblatt, Nichtamtl. Teil, vom 1. Juni 1923, S. 223 ff.

tariflichen Regelung der Lehrlingsverhältnisse keinerlei Schranken auferlegt haben. In einer am 20. Mai 1921 in Essen gefaßten Entschließung heißt es: „Die christlichen Gewerkschaften, die den Tarifgedanken stets im Sinne wohlverstandener Gewerbesolidarität gepflegt haben, erkennen in einer solchen Regelung des Lehrverhältnisses die einzige den Zeitverhältnissen angepaßte Möglichkeit der zukünftigen Heranbildung des gewerblichen Nachwuchses.“ [1])

Die praktischen Forderungen und die tatsächliche Haltung sind also bei beiden Gewerkschaftsrichtungen unbeschadet der Gegensätze in ihren ideologischen Grundlagen im großen und ganzen die gleichen. Einen äußeren Ausdruck fand diese Tatsache darin, daß sich im Oktober 1926 die gewerkschaftlichen Spitzenverbände einen Gewerkschaftsausschuß für Berufsausbildung schufen. Diese gemeinsame Einrichtung soll der besseren Durchsetzung der gewerkschaftlichen Interessen bei der Bearbeitung des Berufsausbildungsgesetzes und bei der Regelung praktischer Fragen der Berufsausbildung, insbesondere der Lehrlingshaltung, Berufsberatung und Berufsschule, dienen.[2])

So unterschiedlich die freien und christlichen Gewerkschaften ihre Arbeit auch begründen, praktisch geht sie hier wie dort denselben Weg. Beide Gewerkschaftsrichtungen verfolgen ja auch letzten Endes in vielem dasselbe Ziel. Sie wollen die Voraussetzungen schaffen, daß der Arbeiter an den Kulturgütern der Gesellschaft Anteil nehmen kann; sie wollen ihn zu einem gleichberechtigten Gesellschaftsmitglied machen und ihn verteidigen gegen seine bloße Bewertung als Arbeitskraft im wirtschaftlichen Produktionsprozeß; sie betrachten sich nicht nur als Organisationen zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern auch zur „Aufhebung des Lohnsystems“, „als Protest und Abwehr gegen die strenge Marktgesetzlichkeit, unter der die Arbeit steht.“ [3])

Abschließende Beurteilung und Ausblick.

Die eigentümlichen Ausprägungen der planmäßigen Lehrlingserziehung in der Industrie fanden die fast uneingeschränkte Zustimmung der gewerkschaftlichen Kreise, soweit sie allein der beruflichen und fachlichen Ausbildung dienten. Demgegenüber stießen alle Maßnahmen, die, über dieses Wirkungsfeld hinausgehend, eine erziehliche Einwirkung auf den Lehrling bezweckten, um auch die

[1]) Irmgard Rathgen, Zur reichsgesetzlichen Regelung des Lehrlingswesens. Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt vom 13. Juli 1921, S. 731.

[2]) Gewerkschaftszeitung vom 30. Oktober 1926, S. 624.

[3]) Goetz Briefs, Art. Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik. H. d. St. 4. Aufl. Bd. 4, S. 1116.

im Menschen liegenden seelischen Kräfte der Wirtschaft nutzbar zu machen, auf den scharfen Widerstand der Arbeitnehmerverbände. Zielpunkt der Anfeindungen waren besonders die Bestrebungen des Dinta, in denen die Arbeitserziehung ihre höchste Ausprägung gefunden hat. Es taucht hier die Frage auf, wie eine solche erzieherische Einwirkung unabhängig „von der Parteien Gunst und Haß" und abgesehen von den genügend erörterten Vorzügen, die ihr vom wirtschaftlichen Standpunkt aus zuzuerkennen sind, zu beurteilen ist. Wenn im folgenden zu diesem Problem Stellung genommen wird, so geschieht das im vollen Bewußtsein, daß die Beurteilung auf keiner allgemein anerkannten Grundlage fußen kann; ist doch die Frage nach dem Erziehungsziel und dem Bildungsideal „in unserer Zeit einer hochentwickelten Kultur zu einem ungelösten und unlösbaren Problem und zum Anlaß eines unaufhörlichen Kampfes geworden." [1])

„Welchem Lebensgebiet gebührt in der Rangordnung der Werte die vornehmste Stelle? Ist es der Wert des vitalen Sinnesgenusses, der Eigenwert der Persönlichkeit, der Wert des künstlerischen oder religiösen Erlebens, der Wissenschaft, oder ist es der in Wirtschaft und Technik liegende Lebenswert, wie die Verfechter der gegenwärtigen Kulturlage behaupten? . . . Parteien dieses Kampfes sind eine fast unüberschaubare Anzahl sich vielfältig überschneidender Gemeinschaften und Verbände. Neben den echten Gemeinschaften der Familien und Stämme stehen religiöse Gemeinden, Gesellschaften auf Grund wissenschaftlicher, ethischer oder ästhetischer Überzeugungen, bis herab zu wirtschaftlichen Klassenverbänden. Wer sich für eine Lösung entscheidet, sieht sich sogleich vor die neue Frage gestellt: welche Form des bevorzugten Wertbereiches denn nun die richtige sei, in welchem religiösen Bekenntnis etwa oder welchem wirtschaftlichen System das Ideal zu finden sei." [2])

Wenn trotzdem der Arbeitserziehung, wie sie in der planmäßigen Heranbildung der Industrielehrlinge zutage tritt, über die ihr innewohnenden wirtschaftlichen Werte hinaus große Bedeutung beigemessen wird, so geschieht dies aus verschiedenen Gründen. Vor allem vermag die Arbeitserziehung in dem werdenden Industriearbeiter die Grundlage für ein bestimmtes kulturelles Erleben zu schaffen. Damit soll nicht einer Verabsolutierung der wirtschaftlichen Lebensäußerungen das Wort geredet werden. Es soll auch nicht ein ähnlich einseitiger Standpunkt eingenommen werden, wie er zum Teil in der Arbeitspädagogik vertreten wird. „Man mag den Wert der Arbeit und die Arbeit selbst als Wert noch so hoch stellen, sie konkurriert mit anderen Werten und Zwecken, und mit der Erziehung zur Arbeit ist weder der Mensch ganz noch der

[1]) O. Biener, Erziehung und Arbeit. Arbeitskunde. S. 254.
[2]) O. Biener, a. a. O. S. 254.

ganze Mensch gefaßt und gebildet.“[1]) Die über das rein Wirtschaftliche hinausgehende Bedeutung, die der Arbeitserziehung beizulegen ist, gründet sich vielmehr darauf, daß ihr die Fähigkeit zugesprochen wird, den Lehrlingen eine unter ethischen und soziologischen Gesichtspunkten wertvolle Arbeitsgesinnung vermitteln zu können. Unter entsprechenden Voraussetzungen vermag die Arbeitserziehung sicherlich in dem Lehrling das Bewußtsein zu wecken, daß er „als gebendes und nehmendes Glied“ „im lebendigen Prozeß des gesamten Kulturzusammenhanges“ steht.[2])

Die Arbeitserziehung kann unter diesen Gesichtspunkten in der Tat dazu beitragen, eine Befriedung des Arbeiters herbeizuführen. Sie vermag unter Umständen die inneren Beziehungen zwischen Arbeiter und Arbeit wiederherzustellen, die Arbeit aus einem bloßen Mittel des Erwerbs zu einer Pflicht zu machen, ja, darüber hinaus die Arbeit erleben zu lassen als „die staatsbürgerliche Pflicht des Dienstes an anderen, am Ganzen und die Kulturpflicht des Dienstes an überpersönlichen und übergemeinschaftlichen letzten Werten.“[3]) Nicht nur viel, sondern alles hängt freilich hinsichtlich eines solchen Erfolges der Arbeitserziehung von der Persönlichkeit der Erzieher ab. Unbedingt notwendig ist aber auch die möglichst enge Verbindung der erziehlichen Einwirkung mit dem täglichen Arbeitsinhalt. Ein glücklicher Gedanke scheint es daher zu sein, wenn das Dinta gerade dem Betriebsingenieur die Erziehungsaufgabe überträgt.

An diesem Punkte tauchen aber notwendig schwere Bedenken auf, und was für das Dinta im besonderen gilt, ist entsprechend auch auf die Arbeitserziehung im allgemeinen anzuwenden. Es ist die große Frage, ob das Dinta unter den Ingenieuren die echten und wahren Erzieher herauszufinden vermag, die sich der kulturellen Bedeutung ihrer Aufgabe bewußt sind, die ihren Blick nicht allein auf das Wirtschaftliche und Technische lenken, sondern die sich einfühlen können in das Sinnen und Trachten der Lehrlinge und ihnen durch intuitive Erfassung des gegenwärtigen kulturellen Geschehens wahre Wegbereiter zu sein vermögen. Es genügt nicht

---

[1]) Aloys Fischer, Ethik und Soziologie des Berufes in der Schulerziehung. Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen. S. 41. — Vgl. auch ebenda S. 40: „Für die Erziehung kommt es ebensosehr darauf an, daß der Mensch weiß, warum und wozu er arbeiten soll, als daß er arbeiten kann.“

[2]) O. Biener, a. a. O. S. 255.

[3]) Aloys Fischer, a. a. O. S. 54. Über die Möglichkeit, dieses Ziel durch erziehliche Maßnahmen zu erreichen, vgl. ebenda: „Nach m. E. kann jeder Mensch gerade in seiner Jugend für diese Perspektiven gewonnen werden, seine Fassungskraft und sein Kräfteniveau mögen wie immer beschaffen sein, denn der Jugend eignet ein Streben nach dem Letzten und Unbedingten, und letztlich unbedingt ist eben niemals das Individuum, sondern nur die Gemeinschaft und das in der Kulturarbeit sich aufbauende Reich des Geistes.“

allein, wenn der Ingenieur neben theoretischem und praktischem Wissen und Können auch „in pädagogischer und psychologischer Hinsicht über Kenntnisse und Erfahrungen verfügt“ und „erfüllt ist von heiligem Eifer und treuester Hingabe für die hohen sozialpädagogischen Aufgaben.“ [1]) Die Zweifel an dem Erfolg und dem Wert der Dinta-Arbeit liegen um so näher, als Erzieher in dem geforderten Sinne äußerst selten sind. Allzu leicht ist die Möglichkeit gegeben, daß die Ingenieure nicht bis zur Seele des jungen Arbeiters vorzudringen vermögen, weil sie ihre Aufgabe nur als eine wirtschaftlich-technische betrachten. Sobald die kulturellen Gesichtspunkte ausschalten, ist aber auch die eigentliche wirtschaftliche Bedeutung der Dinta-Erziehung geschwunden; denn „Berufs- und Arbeitsfreude fließen allein aus . . . kulturellem Werterleben.“ [2]) So sehr die Bedeutung der Dinta-Arbeit durch diese Überlegungen aber auch in Frage gestellt wird, es wäre doch verkehrt, sie deswegen rundweg zu verwerfen. Erst die Zukunft kann erweisen, ob die Zweifel begründet sind.

Neben den erwähnten Bedenken sind auch die von gewerkschaftlicher Seite erhobenen Einwände entsprechend zu würdigen. Zum Teil entbehren sie nicht ganz der Grundlagen. Völlig einseitig ist es aber, wenn die Gewerkschaften die Bestrebungen des Dinta allein unter dem Gesichtspunkt des „Profitinteresses“ und des Kampfes gegen die Arbeitnehmerverbände betrachten. Das Dinta sieht in erster Linie das Betriebsproblem, wie Berufsstolz, Arbeitswilligkeit und Arbeitsfreude im Interesse der gesamten Wirtschaft gehoben werden können. Im Vordergrund der Ziele steht die Produktionsförderung. Soweit auf Grund der Eindrücke, welche die Führer der Bewegung und die praktische Handhabung der Maßnahmen auf den Besucher machen, überhaupt ein Urteil gefällt werden kann, so geht es dahin, daß weder der Kampf gegen die gewerkschaftliche Interessenvertretung der Arbeiterschaft, noch die Werksgemeinschaft als Organisation, noch gar die Werkshörigkeit die ausschlaggebende Rolle in den Motiven der Dinta-Arbeit spielen. Dem Ziele der Werkshörigkeit widerspricht schon allein der Umstand, daß auf den nach Dinta-Grundsätzen ausgebildeten Lehrling keinerlei Druck ausgeübt wird und werden kann, in dem betreffenden Werk Arbeit zu nehmen. Auch wird keine Werksgemeinschaft angestrebt, denn die Dinta-Arbeit sucht keine Einrichtungen zu schaffen, sondern Persönlichkeitsbildung zu pflegen. Ziel ist also höchstens die „Werksgemeinschaft im ethischen Sinn.“ [3])

[1]) Hans Jenzen, Ziele und Wege neuzeitlicher Berufsausbildung des industriellen Nachwuchses unter besonderer Berücksichtigung der Metallindustrie. Der Arbeitgeber. 17. Jahrg. Nr. 2 vom 15. Januar 1927, S. 27.

[2]) O. Biener, a. a. O. S. 255.

[3]) Paul Osthold, Der Kampf um die Seele unseres Arbeiters, S. 25.

Trotzdem fragt es sich, ob eine Minderung der gewerkschaftlichen Macht nicht eine notwendige oder mögliche Begleiterscheinung der erfolgreichen Dinta-Arbeit ist. Es soll nicht geleugnet werden, daß eine solche Schwächung des Einflusses der Arbeitnehmerverbände gerade den schwerindustriellen Kreisen, in denen die Dinta-Arbeit bisher besonders Ausbreitung gefunden hat, nicht unerwünscht käme. Eine Untergrabung der gewerkschaftlichen Macht in dem Sinne, daß die Lehrlinge auf Grund der genossenen Erziehung dem Zusammenschluß in Arbeitnehmerverbänden keine Bedeutung mehr beilegen werden, kann jedoch in Anbetracht der gegebenen sozialpolitischen Verhältnisse nicht als eine mögliche und erst recht nicht als eine notwendige Folge der Dinta-Arbeit angesehen werden. Die Erziehung des Dinta wird auf lange Zeit hinaus nur einen Teil der Arbeiterschaft erfassen. Die Befürchtung, daß sich damit in aller Schärfe von der Masse der Arbeiterschaft eine „Arbeiteraristokratie" abscheiden wird,[1]) ist nicht zu teilen. Eher wäre noch dem Gedanken zuzustimmen, daß in einer solchen Kerntruppe, „die mit Hilfe ihrer besseren Ausbildung auch den Kampf um ihren Anteil am Betriebsergebnis energischer führen würden," die Arbeiterorganisationen eine besondere Stützung erhalten.[2])

Und doch ist in einem gewissen Sinn von einem Kampf des Dinta gegen die Gewerkschaften zu sprechen! Dieser Kampf richtet sich aber nicht gegen die Arbeitnehmerverbände in ihrer Eigenschaft als Vertreter der Arbeiterinteressen bei der Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, sondern vielmehr gegen die weltanschaulichen Grundlagen der Gewerkschaftsarbeit, und auch hier nur, soweit sie auf der materialistischen Geschichtsauffassung und dem Klassenkampfgedanken fußt. Unter diesem Gesichtspunkt findet in der Tat ein „Kampf um die Seele des Arbeiters" statt. Mit Hilfe der erziehlichen Beeinflussung sucht das Dinta den Gegensatz zwischen Arbeiter und Unternehmer zu überwinden. Es sieht im Betrieb und in der Wirtschaft die gemeinsame Grundlage für beide, die ohne Schaden für beide nicht bekämpft werden darf.[3]) Ein Erfolg in dieser Richtung wäre besonders auch deshalb nur zu be-

[1]) Albert Emmerich, Besuch beim Deutschen Institut für technische Arbeitsschulung. Afa-Bundeszeitung, IX. Jahrg. Heft 11, November 1927.

[2]) Vgl. Frankfurter Zeitung vom 22. Februar 1927.

[3]) Vgl. Paul Osthold, Der Kampf um die Seele unseres Arbeiters. S. 3 f.: „ . . . Es soll und darf . . . in ihm (dem Arbeiter) der Wille zum Kampf um sein Fortkommen nicht gelähmt werden . . ., jedoch muß ihm das Bedürfnis vermittelt werden, diesen Kampf als etwas Natürliches, aber Oberflächenhaftes und von beiden Gegnern auf derselben Ebene geführt zu begreifen . . . . unter grundsätzlicher Anerkennung der im gegenwärtigen Wirtschaftssystem mächtigen Gesetze, die auch der schärfsten Auseinandersetzung Norm und Begrenzung bleiben müssen."

grüßen, weil auf diese Weise mehr als bisher in den Reihen der Arbeiterschaft das Verständnis für wirtschaftliche Notwendigkeiten geweckt würde. Die Gewerkschaftspolitik, die es so häufig, getrieben von den extremen Forderungen der einzelnen Mitglieder, an diesem Verständnis fehlen läßt, könnte dadurch eine Läuterung und Vertiefung erfahren, deren Bedeutung für die Gesamtwirtschaft nicht hoch genug eingeschätzt werden kann.

Wohl kämpft also das Dinta gegen den Sozialismus; seine Arbeit gefährdet aber in keiner Weise die Konfessionen. Im Gegenteil, „das Dinta steht mit seiner Auffassung des Lehrverhältnisses ganz auf dem Boden des von den christlichen Gewerkschaften vertretenen Berufsgedankens mit seinem das ganze Leben beseelenden Ethos." [1]) Allerdings begründet es die Erziehung der Lehrlinge nicht in erster Linie mit einer christlichen Zielsetzung; es ist jedoch nicht zu leugnen, daß die Erziehung des Dinta unter günstigen Umständen die Grundlagen für die Entstehung eines Berufsethos zu schaffen und damit die Jugend zu einer christlichen Berufsauffassung hinzuführen vermag. Daß die Freizeit des Lehrlings bis zum letzten vom Werk in Anspruch genommen wird, so daß keinerlei Raum für Kirchgang und konfessionelle Jugendpflege bleibe, ist eine Behauptung, die den Tatsachen nicht entspricht.

Die Dinta-Arbeit steht also nicht, wie behauptet wird [2]), im Gegensatz zu den vom Kölner Kardinal-Erzbischof Schulte veröffentlichten Kölner Richtlinien zur sozialen Verständigung vom 25. Februar 1927 [3]), soweit es dort heißt: „Eine möglichst gründliche Berufsausbildung kann nur Segen bringen. Darum sind alle Bestrebungen und Einrichtungen, die solcher Ausbildung dienen wollen, zu unterstützen, besonders jene, die dem jugendlichen Arbeiter zugute kommen. Das gilt zum Beispiel von den sogenannten Berufsschulen, die einer über den Rahmen der reinen Fachbildung hinausgehenden geistigen und sittlichen Berufserziehung dienen sollen, und in denen die bestehenden Möglichkeiten, die Jugend für christliche Berufsauffassung und Lebensart zu gewinnen, nicht allseitig und eifrig genug ausgenutzt werden können. Das kann auch von den in letzter Zeit seitens großer Werke da und dort eingerichteten Lehr- und Werkschulen gelten, soweit sie unseren christlichen,

[1]) Arnhold, Das Dinta und die Gewerkschaften. Wirtschaftliche Nachrichten für Rhein und Ruhr vom 10. Februar 1927, S. 153.

[2]) Vgl. z. B. F. Landmann, Menschenwirtschaft in der Industrie. Kölnische Zeitung vom 23. April 1927.

[3]) Erlassen im Kirchlichen Anzeiger der Erzdiözese Köln vom 1. März 1927. Sie sind veranlaßt durch die unterschiedliche Stellungnahme katholischer Kreise zu den neuen Problemen der Wirtschaft und sind das zweite Ergebnis der Beratungen einer aus geistlichen und weltlichen Personen im Jahre 1924 gebildeten Vereinigung, die unter der Leitung des Kardinals die Fragen zu klären suchte. Das erste Memorandum dieser Art wurde im Kirchlichen Anzeiger der Erzdiözese Köln vom 15. Januar 1927 erlassen.

religiös-sittlichen Grundsätzen nicht widerstreiten und dem Wirken der Kirche auf dem Gebiete der Jugenderziehung nicht abträglich sind, vielmehr die Hinführung der Jugend zu christlicher Berufsauffassung sich zum Ziele setzen." Eine ablehnende Beurteilung der Dinta-Arbeit von dieser Seite ist allenfalls aus dem sich anschließenden Satz herauszulesen: „Unter dieser, wie auch unter der weiteren Voraussetzung, daß sie jede Beeinträchtigung der selbständigen Arbeiterbewegung ablehnen und im Gegenteil Verbindungen mit den Organisationen der christlichen Arbeiterschaft suchen, werden sie das Vertrauen der letzteren gewinnen."

Die Gründe, welche die Gewerkschaften für ihre feindliche Haltung gegenüber der Dinta-Arbeit anführen, können daher zum größten Teil nicht als stichhaltig angesehen werden. Wohl ist neben die agitatorische Beeinflussung der Jugend durch die Gewerkschaften die Arbeitserziehung durch die Unternehmer getreten. Es liegt aber kein Grund vor, sich dem dadurch geförderten Ausgleich der Interessen grundsätzlich zu widersetzen und es der Industrie zu verwehren, der Agitation der Gewerkschaften ein Gleiches entgegenzusetzen. Von einem Monopol kann ja nicht gesprochen werden. Der Arbeiter ist keineswegs „ganz" erfaßt und in „völliger geistiger Abhängigkeit". Die Werkschulen stehen unter staatlicher Aufsicht. Für die Einflußnahme der Gewerkschaften auf den Arbeiter ist Raum genug geblieben.

Die Tatsache, daß die Arbeitserziehung bei den Gewerkschaften auf schärfsten Widerspruch gestoßen ist, wirkt allerdings wieder auf die Beurteilung der Dinta-Bestrebungen zurück. Es fragt sich, ob teilweise nicht gerade das Gegenteil von dem erreicht wird, was ursprünglich als Ziel vor Augen schwebt. Die Gegensätze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfahren möglicherweise durch den ausgelösten Widerspruch eher eine Vertiefung, indem auch das Lehrlingswesen zu einem Kampfplatz der wirtschaftlichen Interessenverbände wird. Obwohl sich das Dinta bemüht, Konflikte nach Möglichkeit zu vermeiden, muß die Wirkung der Dinta-Arbeit nach dieser Richtung mit großen Befürchtungen betrachtet werden.[1]) Es ist aber andererseits möglich, daß diese Folge immer mehr in den Hintergrund tritt, vorausgesetzt, daß sich die Tätigkeit des Dinta erfolgreich auswirkt und die jungen Arbeiter Einfluß in den Gewerkschaften gewinnen.

Mit dem Hinweis auf die Tatsache, daß die Dinta-Arbeit geeignet ist, neue Konfliktsstoffe zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften zu schaffen, ist wohl auch der wesentlichste Grund gefunden,

[1]) Vgl. auch das Urteil Horneffers, Der Ingenieur als Erzieher, S. 35: „Ich will gleich hier meiner Auffassung unumwunden Ausdruck geben, daß sich das Unternehmen in dauerndem Widerspruch mit den Gewerkschaften niemals verwirklichen läßt."

warum weite Kreise der Industrie trotz der eifrigen Werbetätigkeit des Dinta und trotz der Möglichkeit, die etwa vorhandenen Organisationsschwierigkeiten zu beheben, der Bewegung noch fernstehen. Es sei zum Beispiel an die Berliner Metallindustrie erinnert, deren Haltung um so auffälliger ist, als sie seit langer Zeit auf dem Gebiete der Heranbildung hochwertiger Facharbeiter führend ist. Neben dem Bestreben, keine Verschärfung der Gegensätze eintreten zu lassen, mag die Haltung dieser Kreise auch noch hier und da durch den Umstand bestimmt werden, daß in dem Ausmaß der bereits vorhandenen eigenen Einrichtungen und Veranstaltungen der Werksjugendpflege ein „goldener Mittelweg" eingeschlagen ist. Auch das Bestreben des Dinta, die Ausbildung in den einzelnen Betrieben zu beeinflussen und die Ingenieure auch nach ihrer Ausbildungszeit korpsmäßig zusammenzuhalten, wird den einen oder anderen Unternehmer davon Abstand nehmen lassen, sich der Bewegung anzuschließen. Schon heute läßt sich der Vertrag, den die angeschlossenen Unternehmungen grundsätzlich mit dem Dinta eingehen sollen, nicht in allen Fällen ganz durchführen. Der Betriebsegoismus setzt hier der Bildung einer „übergeordneten Instanz" zum Teil sehr enge Schranken. Das Dinta hat bisher durch ein entsprechendes Taktgefühl die Schwierigkeiten zu überwinden gewußt.

Es muß dahin gestellt bleiben, ob das Dinta angesichts der gegebenen Verhältnisse in Zukunft seine Haltung gegenüber den Gewerkschaften ändert oder sich wenigstens auf die Mitarbeit der konfessionellen Jugendverbände einstellt. Allzu große Erwartungen werden in dieser Hinsicht nicht gehegt werden dürfen. Es muß vielmehr betont werden, daß das Dinta von der Kraft seiner Gedanken, von der Richtigkeit des eingeschlagenen Weges und der Sicherheit seines Erfolges vollkommen überzeugt und keineswegs gewillt ist, sich vor Widerständen freiwillig zu beugen, mögen sie auch noch so groß sein. Nur der Staat könnte auf dem Wege der Gesetzgebung der Bewegung Einhalt tun, indem in die erziehliche Tätigkeit des einzelnen Werkes im Rahmen der Heranbildung der Industrielehrlinge unmöglich macht. Unter diesem Gesichtspunkt sind die entsprechenden Bestimmungen des vorliegenden Regierungsentwurfes zum Berufsausbildungsgesetz von großem Interesse.

Der Regierungsentwurf steht auf dem Standpunkt, daß der Lehrvertrag kein reiner Arbeitsvertrag ist, sondern betont das Erziehungsverhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling. Damit ist die Grundlage für die Dinta-Arbeit gegeben. Allerdings sieht § 11 des Entwurfes vor, daß der Lehrherr „im Benehmen mit dem gesetzlichen Vertreter" den Jugendlichen zur Arbeitsamkeit und zu guten Sitten anzuhalten habe. Eine weitere für den vorliegenden Zusammenhang bedeutsame Bestimmung enthält § 12. Es heißt dort in Absatz 2: „Außerhalb der Arbeitszeit ist dem Jugendlichen Zeit

und Gelegenheit zu seiner sonstigen Aus- und Fortbildung, zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und Feiertagen und zur Teilnahme an Veranstaltungen der Jugendpflege und Jugendbewegung zu lassen." Die im Arbeitsausschuß für Berufsausbildung vereinigten Körperschaften und Verbände haben auf Grund gemeinsamer Beratungen unter anderem auch in dieser Hinsicht Abänderungsvorschläge gemacht.[1]) Danach sollen die Lehrlinge dem väterlichen Erziehungsrecht des Lehrherrn unterworfen sein. Der Lehrherr soll „ebenso wie der gesetzliche Vertreter" — nicht nur „im Benehmen mit dem gesetzlichen Vertreter" — den Lehrling zur Arbeitsamkeit anzuhalten haben. Ferner soll die Bestimmung fallen, daß außerhalb der Arbeitszeit dem Lehrling Zeit und Gelegenheit zur Teilnahme an Veranstaltungen der Jugendpflege und Jugendbewegung zu lassen ist. Der Inhalt des Lehrvertrages soll grundsätzlich der freien Vereinbarung unterliegen [2]), während § 25 des Entwurfs solche freie Vereinbarungen nur insoweit zuläßt, als die Regelung durch Anordnungen auf Grund von Reichsgesetzen nicht erfolgt ist; insbesondere verleiht der Regierungsentwurf selbst den paritätischen Ausschüssen der gesetzlichen Berufsvertretungen Rechte, die hier in Betracht kommen. Die Gewerkschaften fordern demgegenüber die klare Bestimmung: „Über die außerhalb der Arbeitszeit liegende Freizeit des Jugendlichen und Lehrlings hat der Unternehmer kein Verfügungsrecht." [3]) Erwähnt sei noch, daß der Gesetzentwurf die tarifliche Regelung der Lehrverhältnisse völlig unbeachtet läßt. Die Gewerkschaften erstreben in dieser Hinsicht die Bestimmung, daß den tarifvertraglichen Vereinbarungen über Fragen des Lohnes, des Urlaubs und dergleichen der Vorrang vor den Beschlüssen der gesetzlichen Berufsvertretungen eingeräumt wird.[4])

Wann der Entwurf zum Gesetz erhoben wird und welches Gesicht er dann bekommen hat, muß der Zukunft überlassen werden. Trotz mancher Bedenken, die gegen die Arbeitserziehung im Rahmen der planmäßigen Heranbildung der Industrielehrlinge geäußert werden mußten, ist aber nicht zu wünschen, daß der Bewegung, die im Kern Zustimmung verdient, der ihr innewohnende Schwung genommen wird. In einem Jahrzehnt wird es sich erwiesen haben, ob ihr als Erfolg wenigstens ein Teil von dem beschieden war, was sie sich, besonders in der Ausprägung durch das Dinta, zum Ziele setzte.

[1]) Vgl. Das Berufsausbildungsgesetz. Sondernummer der „Technischen Erziehung" 1927. S. 59.

[2]) a. a. O. S. 63.

[3]) 3. Konferenz zur Besprechung von Fragen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Verhandlungsprotokoll S. 43.

[4]) Vgl. zum Beispiel: Der Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes. Zentralblatt der christlichen Gewerkschaften Deutschlands vom 9. Mai 1927 S. 117. Ferner: Walter Maschke, Zum Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes. Die Arbeit. 4. Jg. 8. Heft August 1927 S. 550 ff.

Lebenslauf.

Ich, Otto Wilhelm Albert Kopsch, wurde am 22. Juli 1903 als Sohn des Kaufmanns Albert Kopsch und seiner Ehefrau Clara, geb. Praetsch, in Coburg geboren. Ich besitze die bayerische Staatsangehörigkeit und bin evangelisch-lutherischen Bekenntnisses.

Von Ostern 1909 bis Ostern 1913 besuchte ich die Bürgerschule meines Geburtsortes und trat alsdann in die Sexta der dortigen Oberrealschule ein. Ich verließ diese Anstalt mit dem Zeugnis der Reife im April 1922. Die folgenden Jahre war ich kaufmännischer Lehrling und Angestellter der Fa. Porzellanfabriken Creidlitz Aktiengesellschaft, Creidlitz bei Coburg.

Vom Sommersemester 1924 bis zum Wintersemester 1925/26 einschließlich studierte ich an der Universität Erlangen und vom Sommersemester 1926 bis zum Wintersemester 1927/28 einschließlich an der Universität Marburg hauptsächlich Staatswissenschaften. Am 30. Mai 1927 bestand ich an der Universität Marburg die Diplomprüfung für Volkswirte mit der Gesamtnote „gut".

Das Rigorosum bestand ich am 4. Juli 1928. Seitdem halte ich mich in Coburg auf.

Meine akademischen Lehrer waren:

in Erlangen: die Herren Professoren von Eheberg, Geißler, Hensel, Kübler, Leser, Moeller, Rieker, Riezler, von Scheurl, Sehling und die Herren Privatdozenten Bilz und Meier;

in Marburg: die Herren Professoren Auler, Bredt, Engelmann, Genzmer, Gerber, Jung, Köppe, Leonhard, Ludewig, Merk, Schulz-Schaeffer, Stölzel, Troeltsch und die Herren Privatdozenten Fricke und Wiskemann.

Ihnen allen, insbesondere Herrn Geh. Reg.-Rat Professor Dr. Troeltsch und Herrn Privatdozenten Dr. Wiskemann, bin ich zu aufrichtigem Danke verpflichtet.